

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Faculté d'éducation

L'insertion en emploi à la suite d'une incarcération au Canada : Recension comparative entre les
femmes et les hommes

par

Carol-Ann Busque

Essai présenté à la Faculté d'éducation

en vue de l'obtention du grade de

Maître ès sciences (M. Sc.)

Maîtrise en orientation

Septembre 2020

© Carol-Ann Busque, 2020

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Faculté d'éducation

L'insertion en emploi à la suite d'une incarcération au Canada : Recension comparative entre les
femmes et les hommes

par

Carol-Ann Busque

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Yann Le Corff
Université de Sherbrooke

Directeur de recherche

Eddy Supeno
Université de Sherbrooke

Autre membre du jury

Essai accepté le 15 septembre 2020

SOMMAIRE

Depuis les dernières années, l'insertion en emploi semblait plus facile pour la majorité de la population. En effet, la pénurie de main-d'œuvre a amené les employeurs à revoir leurs processus de sélection d'employés afin de diminuer les impacts de cet enjeu canadien. Toutefois, il semble qu'un groupe en particulier ait des difficultés à s'insérer en emploi encore à ce jour. En effet, plusieurs recherches canadiennes notent les difficultés auxquelles les ex-détenus et les ex-détenues sont confrontés lorsqu'ils ou elles tentent de s'insérer en emploi. Ces mêmes études rapportent également certaines conditions qui facilitent l'insertion en emploi à la suite d'un séjour en établissement carcéral. Qui plus est, certains résultats suggèrent des différences de genre relativement aux facilitateurs et à ces obstacles.

L'objectif de cette recherche est donc de dresser un état des connaissances sur les similitudes et les différences des facteurs de l'insertion en emploi entre les femmes et les hommes adultes judiciairisés ayant vécu un séjour en détention provinciale ou fédérale au Canada.

La méthodologie privilégiée est celle de la recension des écrits. Tout d'abord, une première recherche a été effectuée dans différentes bases de données à l'aide de mots clés spécifiques préalablement établis. Par la suite, la technique d'échantillonnage par réseau a également été utilisée. Ces recherches ont permis de recenser 16 textes.

L'analyse des documents a permis de constater la présence de similitudes et de différences entre les hommes et les femmes ex-détenu(e)s quant aux facilitateurs et obstacles à leur insertion en emploi. Les principaux facilitateurs similaires entre les ex-détenus et les ex-détenues sont : les

programmes d'employabilité offerts en établissement carcéral, l'occasion de retourner dans son ancien emploi et le travail sur soi. Les principales différences entre les ex-détenus et les ex-détenues sont : la scolarisation, l'opportunité de créer son propre emploi, le choix de déposer sa candidature dans certains domaines d'emploi spécifiques où les exigences sont moins élevées, les programmes de formation plus exhaustifs, le réseau social et l'expérience professionnelle antérieure, qui sont toutes décrites comme des facilitateurs que les hommes utilisent davantage.

Du côté des obstacles, les similitudes entre les deux genres ressorties sont : les conditions de remise en liberté, la peur du jugement, l'autostigmatisation, l'impression de se faire discriminer, la qualité du soutien pendant l'incarcération et au moment de la sortie ainsi que le manque de motivation. Par ailleurs, la surmédiation du crime et l'attitude de rejet et de révolte dus à la stigmatisation sont des obstacles davantage rattachés aux hommes, tandis que les femmes composent en plus grand nombre avec des problèmes émotionnels et de santé mentale.

Cette recherche a permis d'enrichir les connaissances d'une clientèle spécifique sous l'angle de l'orientation professionnelle ce qui pourrait faciliter le développement de programmes et de services offerts à cette clientèle. Il convient toutefois de mentionner que cette recherche présente certaines limites, telles que la taille de l'échantillon des études recensées, la généralisation des résultats difficile en raison de la concentration des résultats à l'est du Canada et la sous-représentation des femmes dans les textes recensés.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
PREMIER CHAPITRE. PROBLÉMATIQUE.....	3
1. INCARCÉRATION ET INSERTION EN EMPLOI	3
1.1 Les impacts du casier judiciaire	5
1.1.1 L'obtention d'un emploi	6
1.1.2 Le dilemme : dévoiler ou non son casier judiciaire	8
1.1.3 Les impacts sur la mobilité à l'international	9
1.2 L'insertion en emploi et la récidive criminelle	10
1.2.1 L'instabilité en emploi	10
1.2.2 Les coûts de l'incarcération	11
1.3 La pénurie de main-d'œuvre	12
1.4 La sous-scolarisation.....	13
1.5 Les services d'insertion professionnelle offerts dans les établissements carcéraux ..	14
1.5.1 Les programmes de formation offerts	14
1.5.2 CORCAN	16
1.5.3 Les programmes d'aide	17
1.6 Le rôle des conseillers et des conseillères d'orientation en établissement carcéral ...	18
2. LES DIFFÉRENCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	19
3. LE BESOIN DE RECHERCHE.....	21
DEUXIÈME CHAPITRE. CADRE DE RÉFÉRENCE.....	22
1. L'INSERTION EN EMPLOI	22
1.1 Emploi.....	22
1.2 L'insertion et la réinsertion professionnelle.....	23
1.3 Les facilitateurs et les obstacles à l'insertion en emploi.....	25
2. LE SYSTÈME CARCÉRAL CANADIEN	26
2.1 Les types d'établissements carcéraux	26
2.2 Les programmes, services ou activités offerts	27
2.2.1 Les programmes, services et activités au fédéral	27

2.2.2	Les programmes, services et activités au provincial	28
2.3	La libération conditionnelle et les conditions de remise en liberté.....	29
3.	L'OBJECTIF DE RECHERCHE	30
TROISIÈME CHAPITRE. MÉTHODOLOGIE		31
1.	MÉTHODE DE RECHERCHE PRIVILÉGIÉE	31
2.	STRATÉGIES DE COLLECTE DE DONNÉES	31
3.	MOTS-CLÉS RETENUS	33
4.	CRITÈRES DE SÉLECTION ET OUTIL.....	33
5.	CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES	35
QUATRIÈME CHAPITRE. RÉSULTATS.....		36
1.	PRÉSENTATION DES ÉTUDES	36
2.	LES FACILITATEURS.....	37
2.1	Les expériences professionnelles antérieures	37
2.2	L'opportunité de retourner dans son ancien emploi.....	38
2.3	Les domaines d'emploi	39
2.4	Créer ses propres opportunités d'emploi	40
2.5	La scolarisation	41
2.6	Les programmes offerts en établissement carcéral et lors de la surveillance dans la collectivité en lien avec la formation et/ou l'employabilité.....	41
2.6.1	Les programmes de formation	42
2.6.2	Les programmes en employabilité	43
2.7	Le travail sur soi en milieu carcéral	43
2.8	Le réseau social	44
3.	LES OBSTACLES	46
3.1	Les conditions de remise en liberté.....	46
3.2	La stigmatisation	48
3.2.1	La surmédiatisation du crime	48
3.2.2	La peur du jugement des autres.....	48
3.2.3	L'autostigmatisation.....	49
3.2.4	L'attitude de rejet et de révolte en raison de la stigmatisation.....	50
3.3	La discrimination des employeurs	51

3.4	La qualité du soutien pendant l’incarcération et au moment de la sortie.....	54
3.5	Les obstacles psychologiques	55
3.5.1	Les problèmes émotionnels.....	55
3.5.2	Le manque de motivation.....	55
3.5.3	Les problématiques de santé mentale.....	56
	CINQUIÈME CHAPITRE. DISCUSSION.....	57
1.	CONSTATS	57
2.	APPORT DE L’ESSAI DANS LE DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES ET DE L’INTERVENTION EN ORIENTATION.....	60
3.	LIMITES DE L’ESSAI	61
	CONCLUSION	62
	RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	64
	ANNEXE A. GRILLE D’ANALYSE DES RÉSULTATS	78

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

ALC	Agent de libération conditionnelle
ASRSQ	Association des services de réhabilitation sociale du Québec
c.o.	Conseillers d'orientation
CCCJA	Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte
DES	Diplôme d'études secondaires
OCCOQ	Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec
SCC	Service correctionnel Canada

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, je tiens à remercier mon directeur de recherche, Yann Le Corff, sans qui la réalisation de ce projet n'aurait pas été possible. Merci pour ton soutien, ta disponibilité, ta compréhension et tes précieux conseils tout au long de cette recherche qui m'ont permis de mener à terme cet essai. Merci pour tes rétroactions constructives qui m'ont aidée à développer mon esprit critique et à faire mes premiers pas dans le monde de la recherche.

Sur une note personnelle, je tiens également à remercier ma famille et mes amis pour leur support dans ce cheminement. Merci pour vos paroles réconfortantes, votre patience et vos encouragements. À votre façon, vous avez su m'aider à différents moments dans cette rédaction. Une reconnaissance particulière à mon amie Arianne et à mon ami Alex qui furent d'une aide indescriptible pour la structure et la correction. Merci pour vos idées, vos conseils et vos encouragements. Merci à mon frère Alexandre pour ton aide et le partage de tes connaissances en recherche qui me fut grandement utile. Merci à ma mère pour les encouragements qui me poussaient à continuer. Je vous en suis tous extrêmement reconnaissante.

Merci également à mes employeurs de m'avoir donné la flexibilité nécessaire pour réaliser ce projet.

INTRODUCTION

La majorité des Canadiens voient le travail comme une sphère importante de leur vie et reconnaissent les bénéfices de s'insérer en emploi au moins une fois dans leur parcours (Masdonati, Fournier et Boisvert, 2012). Ils semblent retirer un sentiment d'accomplissement de soi, un réseau de contacts ou un sentiment de fierté lié leur travail (Masdonati, Fournier et Boisvert, 2012). Cependant, le processus d'insertion en emploi ne se fait pas aussi facilement pour tout le monde; la réalité de certains groupes est bien différente que celle de la population canadienne en général. C'est notamment le cas des personnes ayant séjourné en établissement carcéral au Canada. En effet, étant donné leur situation, ces dernières font face à des enjeux spécifiques sur le plan de leur insertion en emploi. Qui plus est, sans égard au groupe d'appartenance, les hommes et les femmes, nous le savons, vivent différents enjeux dans une insertion en emploi au Canada. Il sera donc question, dans cet essai, à l'aide d'une recension systématique des écrits canadiens traitant du sujet, de soulever les similitudes et les différences vécues entre les ex-détenus et les ex-détenues en ce qui a trait aux facilitateurs et aux obstacles influençant l'insertion en emploi.

Cet essai est divisé en cinq chapitres. Le premier chapitre expose le contexte et un état des connaissances sur la problématique. La question de recherche est également présentée. Le deuxième chapitre, quant à lui, présente le cadre de référence qui permet de définir les concepts abordés dans cet essai. Il sera notamment question de l'insertion en emploi et du système carcéral canadien. Le troisième chapitre présente la méthodologie choisie, incluant la méthode de recherche privilégiée, soit la recension des écrits, les stratégies de collecte de données, les mots clés retenus, les critères de sélection ainsi que les considérations éthiques. Le quatrième chapitre traite des

résultats de cette étude. Il présente d'abord les textes retenus et compare ensuite les facilitateurs et les obstacles chez les hommes et les femmes anciennement incarcérés selon les textes recensés. Le cinquième chapitre discute des principaux constats quant aux ressemblances et aux différences soulevées entre les facilitateurs et les obstacles chez les hommes et les femmes ayant séjourné dans un établissement carcéral canadien. La contribution de cette recherche dans le développement des connaissances et de l'intervention en orientation ainsi que les limites de cette recherche sont également abordées dans ce dernier chapitre. Enfin, la conclusion fait quant à elle un bref retour sur les principaux résultats et présente des pistes de recherche futures.

PREMIER CHAPITRE. PROBLÉMATIQUE

Le premier chapitre présente, d'abord, la pertinence sociale d'étudier l'insertion en emploi chez les personnes judiciairisées pour y arriver, un portrait de l'incarcération et de l'insertion en emploi au Canada a été dressé. Par la suite, un état des connaissances est exposé et permettra de situer les causes des difficultés auxquelles les personnes judiciairisées sont confrontées. Compte tenu du fait que les hommes et les femmes semblent confrontés à des difficultés différentes face à leur insertion en emploi, certaines différences qui caractérisent les deux groupes seront également exposées. Finalement, une question de recherche sera élaborée en fonction de la pertinence sociale et de l'état des connaissances.

1. INCARCÉRATION ET INSERTION EN EMPLOI

Depuis 2013, à l'exception de la dernière année où une légère augmentation (1 %) a eu lieu, les statistiques indiquent que le nombre de personnes surveillées par le système correctionnel au sein de la société diminue (Statistique Canada, 2019a). En effet, Statistique Canada précise que malgré l'augmentation de 1 % de l'année dernière, une amélioration de 17 % est observée, depuis 2012-2013 (Statistique Canada, 2019a). Cela représente, à ce jour, 422 personnes délinquantes surveillées par tranche de 100 000 adultes au Canada (Statistique Canada, 2019a). La situation serait relativement semblable en ce qui concerne le nombre de personnes incarcérées dans un établissement carcéral fédéral ou provincial. En effet, malgré la faible hausse du taux de personnes incarcérées en 2014-2015 et 2015-2016, celui-ci tend également à diminuer depuis 2012-2013 (Statistique Canada, 2018). En 2017-2018, le nombre de personnes incarcérées pour 100 000

adultes canadiennes ou canadiens se chiffrait à 131 détenues ou détenus (Statistique Canada, 2019a). En 2015-2016, on recensait près de 40 000 adultes dans un pénitencier ou dans une prison, dont 6 400 femmes (Statistique Canada, 2017). Le taux d'admission des femmes dans les établissements fédéraux a grimpé de près de 60 % entre 2003 et 2013 (ASRSQ, 2013). Considérant que « le Code criminel prévoit que toutes les sanctions autres que l'emprisonnement doivent être examinées pour l'ensemble des contrevenants » (Statistique Canada, 2019a) puisqu'il a été démontré que le fait de purger une sentence dans la collectivité diminuait le risque de récidive, les personnes incarcérées se voient, pour la plupart, bénéficier d'une surveillance correctionnelle au sein de la collectivité telle que « la probation, la condamnation avec sursis, la libération conditionnelle, [...] [la] semi-liberté ou [la] liberté conditionnelle totale » (Statistique Canada, 2019a). Selon Statistique Canada (2019a), en 2017-2018, ce sont 94 904 délinquants adultes jugés au niveau provincial ou territorial qui étaient surveillés dans la collectivité, ce qui représente 80 % de la population sous surveillance et 9 043 délinquants adultes jugés au niveau fédéral au Canada qui étaient surveillés dans la collectivité, ce qui représente un taux de 31 contrevenants pour 100 000 adultes, une augmentation de 4 % par rapport à 2016-2017.

Malgré le fait que les taux d'incarcération et de surveillance semblent pour la majorité s'améliorer, l'insertion en emploi pour les personnes judiciairisées à la suite de leur libération ou au moment de la surveillance au sein de la collectivité, quant à elle, semble toujours constituer une problématique. En effet, bien que tirés d'un échantillon de petite taille dans le cadre d'une étude qualitative, les résultats de Prémé (2019) démontrent cette problématique, avec 12 des 22 hommes ex-détenus qui n'étaient pas en emploi, et ce, malgré leurs recherches continues. De ce même nombre, 7 ont mentionné vivre avec la contribution de l'aide sociale (Prémé, 2019). Cette

proportion augmente considérablement lorsqu'il est question des femmes autochtones ayant vécu une incarcération, alors que 82 % (14/15) des femmes interrogées dans une autre étude qualitative ont affirmé être prestataires de l'aide sociale, donc sans emploi (Brassard et Martel, 2009). Pourtant, en 2008, le système carcéral canadien a mis en place un programme de transformation ayant notamment comme objectif l'amélioration des compétences professionnelles en matière d'insertion professionnelle et qui traite de sujets tels que la formation, l'employabilité ainsi que la responsabilisation des détenus (Gouvernement du Canada, 2018a). À la lumière de ces statistiques et de la mise en place du programme de transformation, le nombre de personnes judiciairisées sans emploi ou bénéficiaires de l'aide sociale peut être alarmant. Toutefois, il convient de bien en comprendre les causes.

1.1 Les impacts du casier judiciaire

Jimenez et Vacheret (2013) expliquent que le casier judiciaire est un dossier dans lequel toutes les informations relatives à la personne et à ses infractions se retrouvent. Ces informations sont conservées dans la banque de données du Centre d'information de la police canadienne (Gouvernement du Canada, 2019a). L'accès des employeurs aux plumitifs des individus semble différent selon les provinces au Canada. Par exemple, au Québec, les personnes québécoises peuvent gratuitement, à titre personnel ou au titre d'une entreprise, consulter le plumitif, soit « un registre public qui regroupe les dossiers judiciaires en matière civile, criminelle et pénale de l'ensemble des tribunaux du Québec » (Gouvernement du Québec, 2017). Les informations d'une personne judiciairisée qui a obtenu un pardon se verront toutefois retirées du registre (Gouvernement du Québec, 2017). En Ontario, l'employeur qui désire faire une vérification des

antécédents judiciaires doit d'abord obtenir l'approbation des individus et ne demander que le minimum d'informations nécessaires à la prise de décision (CCCJA, 2017). Le fait de posséder un casier judiciaire peut amener des difficultés lorsqu'un individu tente de s'insérer en emploi telles que le dilemme de dévoiler ou non son casier judiciaire et à la possibilité de se rendre dans un autre pays (Educaloi, 2020).

1.1.1 L'obtention d'un emploi

L'impact du casier judiciaire chez une personne qui désire s'insérer en emploi n'est pas à négliger (Landreville, 2004). En effet, « le “casier judiciaire” diminue à lui seul au moins de moitié les chances d'obtenir un emploi; dans certains cas, ce pourcentage augmente jusqu'à 80 % » (CCCJA, ASRSQ et CPMT, 2014). Metcalf, Anderson et Rolfe (2001) affirment qu'au moment où les employeurs sont informés de l'existence d'un casier judiciaire d'une personne candidate, 7 % des curriculum vitae sont directement abandonnés, et ce, peu importe les raisons du casier judiciaire, 47 % des candidatures sont analysées selon le type de crime commis et 37 fois sur 100, le casier judiciaire n'influence pas la décision d'embaucher ou pas la personne candidate. Bien que ces résultats proviennent d'une étude en Grande-Bretagne, cette étude est citée dans plusieurs sources canadiennes du domaine (Bernheim, 2010; Landreville, 2004; Bernheim, Brousseau, Lachance et Riendeau, 2013; CCCJA, 2017), ce qui conduit à penser que ces résultats indiquent une réalité probablement similaire au Canada. D'ailleurs, au Québec, le Comité consultatif Clientèle judiciairisée adulte (CCCJA) a mené une étude en 2017 qui affichait des résultats similaires à ceux de Metcalf, Anderson et Rolfe (2001). Selon cette étude, 77 employeurs québécois sur 100 sont réticents à l'idée d'embaucher des individus possédant un casier judiciaire.

Plus précisément, 18 % de ces mêmes employeurs ont relevé avoir déjà refusé la candidature d'une personne judiciarisée (CCCJA, 2017). Bernheim et al. (2013) ont mené une enquête ayant comme objectif la compréhension des employeurs québécois au regard des personnes judiciarisées. Dans le cadre de cette enquête, une invitation à répondre à un questionnaire a été lancée à 400 entreprises, mais seulement 10 entreprises ont participé, ce qui équivaut à un taux de participation approximatif de 4 %. Lorsque questionnés par les chercheurs, les employeurs ont mentionné de la méfiance envers le sujet en raison des lois auxquelles ils sont soumis. Bien que plusieurs autres raisons soient valables pour ne pas participer au projet, Bernheim et al. (2013) affirment qu'« hypothétiquement, nous pouvons penser que ces entreprises n'osent pas divulguer publiquement leurs agissements, de crainte de représailles » (p. 29). Cette crainte pourrait possiblement être justifiée par leurs obligations, tel que stipule la Charte des droits et libertés de la personne du Québec

Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon. (Gouvernement du Québec, 2019, p. 5)

Néanmoins, il semble que les employeurs ne respectent pas à tout coup cette loi à laquelle ils sont soumis. Il apparaît toutefois difficile pour les personnes candidates de prouver que le refus des employeurs est strictement lié à la possession du casier judiciaire (Alter Justice, 2008). En effet, selon la CCCJA (2017), tel que mentionné précédemment, 18 % des employeurs québécois ont déjà rejeté une candidature en raison du casier judiciaire de la personne sans nécessairement

qu'il y ait un lien entre l'infraction commise et l'emploi. Bien que la discrimination faite à l'égard des personnes judiciairisées soit contrôlée par une loi, il semble toutefois difficile pour les personnes candidates de prouver que le refus des employeurs est strictement lié à la possession du casier judiciaire (Alter Justice, 2008). En bref, les statistiques présentées précédemment mettent en lumière l'une des conséquences les plus importantes selon les ex-détenues et les ex-détenus soit la difficulté de se trouver un emploi (Landreville, 2004).

1.1.2 Le dilemme : dévoiler ou non son casier judiciaire

La difficulté de trouver un emploi est si prononcée pour certaines personnes judiciairisées qu'elles sont quelques-unes à être confrontées au dilemme de dévoiler ou non leur casier judiciaire (Présumé, 2019). Les ex-détenues et les ex-détenus ont le choix soit d'avouer leur faute en expliquant les raisons de leur parcours criminel et le cheminement qu'elles et ils ont parcouru depuis, soit de déguiser la vérité à leur employeur et à leurs collègues (Brassard et Martel, 2009). En choisissant la première option, l'ex-détenue ou l'ex-détenu risque d'être buté à plusieurs portes fermées (Brassard et Martel, 2009). La deuxième option comporte quant à elle le risque que l'employeur découvre un jour ou l'autre l'existence du casier judiciaire, ce qui pourrait également briser les liens d'emploi qui les unissent (Brassard et Martel, 2009). En effet, l'employeur peut se sentir trompé et ce sentiment peut à lui seul suffire à un renvoi (Présumé, 2019). En choisissant cette dernière option, l'individu risque à nouveau la prison puisque la déclaration d'une fausse information sur un formulaire de demande d'emploi peut être passible d'un chef d'accusation pour fraude (Présumé, 2019). Cependant, pour certaines personnes, la bataille pour l'obtention d'un emploi est si difficile qu'elles peuvent parfois être tentées de mentir sur le fait de posséder un

casier judiciaire et donc risquer de retourner en détention (Présumé, 2019). En bref, quelle que soit la décision, il semble que les deux options diminuent les probabilités de s'insérer en emploi à la suite d'un séjour en détention.

1.1.3 Les impacts sur la mobilité à l'international

Le casier judiciaire peut aussi compliquer la vie des personnes judiciairisées lorsqu'elles désirent se déplacer d'un pays à l'autre, particulièrement aux États-Unis (ASRSQ, 2015). Tel que l'affirme Bernheim (2010), « avoir un casier judiciaire justifie l'inadmissibilité aux États-Unis, même lorsqu'il est seulement question d'une escale dans un aéroport » (p. 13). Par le fait même, cette condition peut représenter un obstacle à l'emploi, puisque les entreprises canadiennes sont considérées comme le pays qui consomme le plus aux États-Unis (Gouvernement du Canada, 2020). Tel que le précise Bernheim (2010) :

On a tendance à considérer les déplacements transfrontaliers comme faisant uniquement partie des loisirs des personnes. Cependant, ils sont de plus en plus nécessaires pour plusieurs emplois, du poste de camionneur à celui d'ingénieur, ou pour affaires au sens large. (p. 12)

En ce sens, des personnes qui occupent des métiers comme camionneur ou responsable des approvisionnements pourraient se voir refuser l'accès de l'autre côté de la frontière, et ce, même pour des raisons professionnelles, ce qui rend difficile le transport des matières achetées ou encore l'achat de matériel pour une compagnie. Il est donc possible de penser qu'un employeur pourrait

avoir une certaine réticence à embaucher une personne qui ne peut pas accomplir toutes les tâches de la description de poste.

1.2 L’insertion en emploi et la récidive criminelle

Le fait d’occuper un emploi stable de qualité semble reconnu comme un facteur de protection à la récidive, en plus d’autres facteurs tels que l’accès à un logement (Gouvernement du Canada, 2007). En effet, le Gouvernement du Canada (2007) affirme que « les ex-détenus [et les ex-détenues] capables de trouver un emploi légal, en particulier un emploi de haut niveau et bien rémunéré, récidivent moins souvent que ceux qui n’ont pas d’emploi » (p. 25). Les ex-détenues et les ex-détenus semblent partager la même vision que ces chercheurs, alors que ceux-ci « considèrent le fait de trouver un emploi comme étant la clé d’une sortie de prison réussie » (Burke, 1997 cité dans Gouvernement du Canada, 2007, p. 25). L’emploi constitue bien plus qu’une façon d’obtenir une paie pour combler ses besoins. En effet, selon Strimelle et Frigon (2007), le travail « amène de la valorisation, un réseau social, une mobilisation [et] de la stimulation intellectuelle » (p. 178). Cependant, tel qu’expliqué précédemment, les statistiques démontrant le taux d’insertion en emploi positif demeurent faibles.

1.2.1 L’instabilité en emploi

L’instabilité en emploi des personnes judiciairisées ajoute une difficulté supplémentaire au défi de ne pas retourner dans une carrière criminelle. En effet, Forouzan, Malingrey et Brouillette-Alarie (2012) précisent que

[c]ette précarité, sur le plan de l'emploi, cause des problèmes financiers importants à la moitié de ces femmes qui reconnaissent être endettées lors de leur incarcération, ce qui signifie ainsi que lors de leur sortie dans la collectivité, elles risquent de se retrouver aux prises avec des problèmes financiers, ce qui augmente les chances d'une nouvelle implication dans la criminalité. (p. 294)

En ce sens, il est possible de penser que le fait de se trouver un emploi à la suite de la sortie de prison peut aider à quitter sa carrière criminelle. De plus, cette instabilité en emploi pourrait être abordée dans les programmes d'aide à l'emploi dispensés en prison. Toutefois, il faut aussi noter la courte durée de la sentence dans les prisons (CCCJA, 2003) : un individu qui présente plusieurs besoins en matière de formation et d'emploi et qui présente des problèmes de toxicomanie ou de dépendance n'a peut-être pas le temps de se pencher sur l'entièreté de ses problématiques avant sa sortie. Cette contrainte de temps pourrait résulter en un impact négatif sur le taux d'insertion en emploi, car l'individu serait plus à risque de récidiver (CCCJA, 2003).

1.2.2 Les coûts de l'incarcération

Les impacts de la récidive ne sont pas uniquement ressentis par les employeurs, l'ex-détenue ou l'ex-détenu, mais aussi par la société. Lorsqu'un individu récidive, cette nouvelle incarcération, tout comme la première, a un effet sur le budget des Canadiens. En effet, plus de 4,7 millions de dollars ont été investis dans le système carcéral en 2016-2017 (Statistique Canada, 2018). Les coûts de l'incarcération d'un criminel au provincial se chiffrent à 77 639 \$ par année, soit 213 \$ par jour par délinquant. Ce coût est encore plus élevé pour les personnes incarcérées sous la protection fédérale, qui s'élève alors à 105 286 \$, soit 288 \$ par jour par

personne incarcérée (Statistique Canada, 2018). Ce chiffre divisé par habitant au Canada équivaut à 130 \$ par année (Statistique Canada, 2018). La société gagne donc à réinsérer socialement et professionnellement les détenus afin de se prévaloir de cette main-d'œuvre professionnelle et de diminuer les coûts rattachés à l'incarcération. Le fait d'insérer une ex-détenue ou un ex-détenu en emploi permettrait au Canada de faire des économies plutôt que des dépenses.

1.3 La pénurie de main-d'œuvre

Les impacts de la pénurie de main-d'œuvre¹ se font de plus en plus sentir et les employeurs doivent revoir leurs stratégies afin de réduire les conséquences de ce phénomène : la réduction des ventes, la diminution de la qualité des produits offerts, la réduction des heures d'ouverture, et même pour certains, la fermeture de leur commerce (Banque de développement du Canada, 2018). Cette problématique est également ressentie par la société, en l'occurrence par les personnes qui occupent un emploi alors que l'entreprise est en manque d'effectifs. En effet, celles-ci peuvent être confrontées, selon le domaine, à effectuer des heures supplémentaires à répétition (Banque de développement du Canada, 2018). Ce phénomène d'heures supplémentaires peut avoir des répercussions négatives également sur la santé mentale des travailleurs. En effet, le stress et la fatigue liés aux heures supplémentaires ne sont pas à négliger. Cette information est encore plus

¹ Il est à noter que ce facteur avait un impact documenté avant la pandémie de la COVID-19. Aucune statistique ne portant pas sur des programmes temporaires ne semble être disponible à ce jour afin de valider si l'enjeu de pénurie de main-d'œuvre est toujours d'actualité au moment de déposer cet essai.

vraie dans certains domaines comme la santé, où une erreur pour entraîner la mort (Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, 2010).

Le phénomène de la pénurie de main-d'œuvre ne suffit pas non plus à convaincre les employeurs d'embaucher des personnes judiciairisées et ils présentent encore à ce jour une réticence puisque, selon la CCCJA (2017), 18 % des employeurs interrogés se sont retenus d'embaucher des candidats en raison de la présence d'antécédents judiciaires. Selon Statistique Canada (2019b), plus de 547 330 postes étaient pourtant considérés comme vacants en 2018, une hausse de 77 990 postes en comparaison avec 2017. Il est donc possible de penser que les effets de la pénurie de main-d'œuvre actuelle pourraient être diminués par l'embauche des personnes judiciairisées. Les personnes canadiennes pourraient donc bénéficier autant sur le plan financier que sur le plan psychologique à utiliser la main-d'œuvre judiciairisée disponible.

1.4 La sous-scolarisation

Bien que la présence des antécédents judiciaires ait un impact, il semble que la scolarisation soit également un facteur déterminant au rejet des candidatures. En effet, l'étude de la CCCJA (2017) rapporte que « 74 % des répondants qui n'ont aucune expérience d'emploi avec les personnes ayant un passé judiciaire envisageraient éventuellement d'en embaucher s'ils avaient une formation adéquate » (p. 15). Ces propos semblent aller de pair avec ceux de Brassard et Martel (2009), qui justifient quant à eux le rejet des candidatures par le manque de scolarisation des ex-détenues et des ex-détenus, qui sont reconnus pour être sous-scolarisés. Force est de constater, pourtant, que malgré la pénurie de main-d'œuvre et les activités de formation

professionnelle mises en place par les services correctionnels, peu de personnes judiciairisées réussissent à s'intégrer en emploi.

1.5 Les services d'insertion professionnelle offerts dans les établissements carcéraux

1.5.1 Les programmes de formation offerts

Les programmes de formation offerts lors d'une incarcération ne mènent pas avec certitude à l'obtention d'un emploi à la suite de l'incarcération (Nolan et Power, 2014). Les détenus ont l'occasion, durant leur incarcération, de suivre des programmes qui augmentent leurs connaissances générales et qui peuvent donc mener à l'obtention du diplôme d'études secondaires (Pinsonneault, 1985; Nolan et Power, 2014). Pour les détenus purgeant de plus longues peines, il est aussi possible de s'inscrire à des cours qui permettent l'obtention d'un diplôme spécialisé (Pinsonneault, 1985; Nolan et Power, 2014). Les types de cours offerts changent selon la province dans laquelle se retrouvent les détenus. Des formations sont offertes notamment dans les domaines suivants : soudure, construction, boucherie et électricité (Gouvernement du Canada, 2019b). Toutefois, l'obtention d'un certificat de formation professionnelle en milieu carcéral ne semble pas être un gage de l'obtention d'un emploi dans la collectivité en correspondance avec la formation suivie. En effet, Nolan et Power (2014) affirment que

Le fait de détenir un certificat de formation professionnelle, quel qu'il soit, procure un léger avantage pour ce qui est d'obtenir un emploi dans la collectivité puisque

53 % des délinquants détenant un certificat avaient obtenu un emploi, comparativement à 42 % des délinquants qui n'avaient pas de certificat. (p. 22)

Qui plus est, le taux de concordance entre le domaine de la formation professionnelle suivie en établissement carcéral et le domaine d'emploi dans lequel les personnes judiciairisées réussissent à s'insérer ne semble pas très élevé pour tous les secteurs (Nolan et Power, 2014). Mis à part pour les secteurs « métiers, transport machinerie et domaines apparentés » et « vente et services » qui présentent des taux de concordance de 58 % et 12 %, respectivement, les autres (p. ex., « transformation, fabrication et services d'utilité publique », « professions propres au secteur primaire ») présentent des taux de concordance qui n'atteignent pas le 1 % (Nolan et Power, 2014). En guise d'exemple, Nolan et Power ont interrogé 834 personnes délinquantes ayant obtenu un certificat de formation professionnelle et un emploi dans la collectivité. Ils ont constaté que, pour la catégorie d'emploi « professions propres au secteur primaire », 44 délinquants se sont vu remettre une certification dans ce domaine durant l'incarcération et 54 délinquants ont obtenu un emploi dans ce secteur à la suite de leur démarche d'insertion en emploi. Parmi ce nombre, seulement trois délinquants avaient une concordance entre leur formation et l'emploi obtenu (Nolan et Power, 2014). Ces derniers notent que « cet écart soulève la question de savoir en quoi ces certificats de formation professionnelle aident les délinquants à se trouver un emploi dans la collectivité » (Nolan et Power, 2014, p. 23). En somme, bien que la poursuite des études chez les délinquants en établissement carcéral les mène à se mobiliser pour leur insertion en emploi (Nolan, Wilton, Cousineau et Stewart, 2014), il semble que les programmes scolaires offerts n'atteignent pas à tout coup l'une des finalités prévues par ces programmes, soit l'insertion en emploi à la suite d'un séjour en détention.

1.5.2 CORCAN

La participation à un programme de réadaptation qui vise l'intégration en emploi tel que CORCAN² durant l'incarcération ne semble pas atteindre les objectifs du programme à tout coup soit l'insertion et le maintien en emploi. En effet, selon les statistiques tirées de l'étude de Nolan et al. (2014), le programme ne semble pas particulièrement bénéfique pour les ex-détenues et les ex-détenus en matière de maintien à l'emploi si on les compare avec les ex-détenues et les ex-détenus n'ayant pas participé au programme. En effet, aucune différence significative relativement au maintien de l'emploi n'a été observée entre les participants qui étaient employés par CORCAN (64 %) et ceux qui n'avaient pas d'emploi pendant leur peine (60 %). Toutefois, la participation à un tel programme contribue à l'insertion en emploi au cours des 90 premiers jours de la libération. Bien que le taux d'insertion en emploi soit plus élevé pour les employées ou les employés CORCAN (47,8 %) que pour les détenues ou les détenus sans emploi durant leur peine (32,5 %), il n'en demeure pas moins que 52,1 % des employées ou des employés CORCAN n'ont pas réussi à s'insérer dans un emploi dans un délai de 90 jours suivants leur libération. Toujours selon Nolan et al. (2014), le chiffre s'élève à 67,5 % lorsque l'on analyse le groupe de détenues et détenus sans emploi durant leur incarcération. Ainsi, bien que la participation à ce programme soit liée à un taux d'insertion en emploi légèrement supérieur, l'objectif du programme CORCAN ne semble

² « CORCAN est un programme de réadaptation clé du Service correctionnel du Canada (SCC). CORCAN contribue à la sécurité des collectivités en offrant aux délinquants des possibilités d'emploi et une formation portant sur les compétences relatives à l'employabilité pendant leur incarcération dans des pénitenciers fédéraux et, pendant de brèves périodes, après leur mise en liberté » (SCC, 2018).

donc pas être atteint en totalité puisque celui-ci inclut le développement des compétences et des formations dans le but de s'insérer, mais aussi de se maintenir en emploi (Gouvernement du Canada, 2016). Bien que le programme CORCAN ait démontré une certaine efficacité par le passé, ses retombées sur le maintien en emploi dans la collectivité semblent plutôt limitées.

1.5.3 Les programmes d'aide

Une diversité de programmes d'aide traitant divers sujets tels que la responsabilisation ou l'employabilité sont offertes en établissements carcéraux. Cependant, les délinquants ne semblent pas mettre en pratique les apprentissages réalisés. En effet, une intervenante au fédéral mentionne à propos de femmes détenues qu'elle a accompagnées :

Des fois, j'ai l'impression qu'elles n'ont pas intégré les programmes. J'ai l'impression que les filles en un sens disent ce que tu veux entendre ou ce qui devrait être dit... pour bien paraître, elles sont habituées à faire des programmes, elles ont développé un certain vocabulaire, (CCCJA, 2003, p. 62)

De plus, les détenues ne semblent pas bénéficier de toute l'aide qui leur est offerte. En effet, les détenues qui purgent une peine relativement courte ne désirent pas s'investir dans un processus de counseling afin de s'engager une réorientation de carrière (CCCJA, 2003). Ce refus s'expliquerait par la difficulté pour les délinquants de poursuivre le processus d'orientation en dehors des barreaux (CCCJA, 2003).

1.6 Le rôle des conseillers et des conseillères d'orientation en établissement carcéral

Les c.o. semblent sous-représentés en milieu carcéral alors qu'ils sont aptes, selon la Sécurité publique du Québec, à occuper un emploi en intervention dans les établissements carcéraux s'ils font partie de l'OCCOQ (OCCOQ, 2017; Gouvernement du Québec, 2018). Quant aux pénitenciers canadiens, la règle concernant les études exigées à l'embauche pour un poste similaire est moins restrictive (Gouvernement du Canada, 2019c). Le SSC affirme que les études postsecondaires étant axées sur le développement humain sont admissibles (Gouvernement du Canada, 2019c). Malgré ces exigences peu spécifiques au milieu carcéral ou auprès d'une clientèle judiciarisée, les statistiques de l'OCCOQ (2017) laissent penser qu'un nombre assez faible de c.o. sont en contact direct avec la clientèle. En effet, ils représentent vraisemblablement une faible portion des 3 % des c.o. qui exercent leur fonction dans la fonction publique et dans tous les organismes publics confondus et des 16 % qui œuvrent dans des organismes d'aide à l'emploi (OCCOQ, 2017). Comme tous ces services ne sont pas en lien avec la clientèle judiciarisée, il est donc possible de penser que les c.o. qui travaillent avec cette dernière sont peu nombreux.

Pourtant, les c.o. peuvent aider, à l'aide d'un processus de counseling, les personnes judiciarisées dans leur développement professionnel (OCCOQ, s.d.). En effet, l'insertion en emploi et le maintien en emploi figurant parmi les motifs de consultation énoncés par l'OCCOQ pour consulter un c.o. (OCCOQ, 2019a), il est donc possible de penser que les c.o. accompagnent la clientèle judiciarisée dans leur insertion en emploi notamment dans la réalisation de soi, dans la reconnaissance et dans la création d'un réseau social au travail, facteurs qui sont prédictifs d'une

insertion en emploi réussie. De plus, le champ d'exercice des c.o. inclut le développement et le maintien de stratégies, afin de rendre possibles les décisions relatives à la sphère en emploi de l'individu, mais également les décisions personnelles, et ce, pendant la durée complète de la vie de la personne (OCCOQ, 2019b). Ils peuvent aider dans le rétablissement de l'autonomie sociale et professionnelle, mais également supporter l'individu dans la réalisation d'un projet professionnel dans son environnement (OCCOQ, 2019b). Selon l'énoncé d'utilité sociale des c.o., ces professionnels semblent même être les experts du développement professionnel. En effet, « les c.o., par leur expertise de la relation individu-travail-formation visent le mieux-être personnel et professionnel en mobilisant le potentiel des personnes et en les aidant à prendre leur place dans la société tout au long de leur vie » (OCCOQ, 2019c).

En conséquence, les c.o. semblent qualifiés pour intervenir avec la clientèle judiciarisée afin de palier leur problématique d'insertion en emploi, et par le fait même, diminuer le risque d'échec relié à leur insertion en emploi ainsi que le risque de récidive qui, selon Barrett, Allenby et Talory (2010), est présent pour les personnes judiciarisées sans emploi.

2. LES DIFFÉRENCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Bien que peu d'études aient comparé les hommes et les femmes, il semble que les individus ne vivent pas les impacts de l'incarcération sur l'insertion en emploi de la même manière selon le genre auquel ils s'identifient. En effet, dans l'étude de Prémé (2019), un peu plus de 50 % des hommes interrogés s'étaient insérés en emploi; du côté des femmes, Lanctôt (2005) stipule que le taux d'insertion en emploi se situait plutôt à 69 %. Bien que plusieurs similitudes se dégagent entre les deux genres (p. ex., les impacts du casier judiciaire), il semble que les femmes et les hommes

possèdent chacun leurs particularités concernant les obstacles possibles à la suite de leur incarcération. Les fréquentations et les interactions sociales seraient, par exemple, des composantes que les personnes intervenantes devraient travailler davantage avec les hommes qu'avec les femmes (Trevethan, 1999; ASRSQ, 2013). La stigmatisation est un enjeu vécu autant par les ex-détenus et les ex-détenues, mais elle semble avoir des conséquences plus importantes chez les hommes puisque leurs crimes seraient perçus plus grave par la société (Présumé, 2019; Dubois, 2018). Une différence est aussi notée sur le plan de la santé mentale. En effet, selon l'ASRSQ (2013), « les délinquantes sont deux fois plus enclines que les délinquants à recevoir un diagnostic de problème de santé mentale important » (p. 3). Les femmes auraient également des besoins plus élevés en matière d'employabilité, de scolarisation, de toxicomanie et de relations familiales et/ou conjugales (ASRSQ, 2013). Malgré le peu d'études comparatives qui existent sur le sujet, les différences semblent exister, puisque le Service correctionnel Canada (SCC) a pris soin de développer deux programmes distincts pour les ex-détenus et les ex-détenues en matière d'insertion sociale et professionnelle, ce qui porte à croire que le besoin de différenciation entre les genres est présent (Service correctionnel Canada, 2014). Il importe également de mentionner qu'à notre connaissance, aucune étude n'a porté sur l'insertion en emploi des ex-détenus trans, non binares ou au genre non conforme au Canada et c'est pour cette raison que cet essai porte exclusivement sur les hommes et les femmes.

3. LE BESOIN DE RECHERCHE

Les études comparatives entre les hommes et les femmes portant sur les effets de l’incarcération sur l’insertion en emploi semblent peu nombreuses. De plus, les écrits étoffés et récents existants portent surtout sur les hommes, laissant ainsi la réalité des femmes moins étudiée.

Qui plus est, ce thème semble encore moins étudié dans un contexte d’orientation professionnelle puisqu’à priori, la majorité des écrits disponibles sont analysés sous un angle sociologique (Présumé, 2019; Malenfant, LaRue, Mercier et Vézina, 2002) ou criminologique (Cyrenne, 2002; Pinsonneault, 1985; Strimelle et Frigon, 2007). Les éléments qui permettraient de broser un portrait comparatif se retrouvent dans plusieurs textes distincts, mais aucun ne semble les regrouper.

Une recherche sur les particularités des hommes et des femmes semble donc nécessaire pour pallier les lacunes énumérées ci-haut. Pour cette raison, nous proposons de répondre à la question de recherche suivante : Dans les écrits scientifiques actuels, quelles sont les similitudes et les différences au regard des facteurs de l’insertion en emploi entre les femmes et les hommes adultes judiciarisés ayant vécu un séjour en détention provinciale ou fédérale au Canada?

DEUXIÈME CHAPITRE. CADRE DE RÉFÉRENCE

L'étude des impacts de l'incarcération sur l'insertion en emploi est soutenue par un cadre de référence qui présente les concepts nécessaires à une compréhension adéquate des objectifs et des résultats de ce projet. L'insertion en emploi sera présentée dans un premier temps, puisqu'il s'agit du sujet principal de cette recherche. Dans un deuxième temps, les composantes du système carcéral canadien seront exposées afin de bien comprendre les caractéristiques de la population à l'étude. Il sera notamment question dans cette deuxième section des différents types d'incarcération, des programmes offerts en milieu carcéral ainsi que des conditions de remise en liberté. Ce chapitre se conclura par la présentation de l'objectif spécifique de cet essai.

1. L'INSERTION EN EMPLOI

1.1 Emploi

Dupont, Gingras et Marceau (2002) affirment qu'on « parle généralement d'un emploi quand il est question du travail rémunéré qu'une personne accomplit dans une entreprise ou une institution » (p. 6). Guichard et Huteau (2007) définissent l'emploi comme « des postes de travail existant au sein des entreprises et pour lesquels on peut postuler » (p. 166). Dupont et Pereira Gondalez (1996) mentionnent qu'un emploi « est un ensemble de positions ou de postes semblables qui exigent certaines qualifications ou attributs semblables, rencontrés dans une même organisation ou entreprise » (p. 17). Dupont et al. (2002) mentionnent également que l'« on doit distinguer le travail de l'emploi, ce dernier étant une activité rémunérée par une organisation tandis que le travail n'est pas nécessairement une activité rémunérée » (p. 5). Pariseau (2017) quant à elle

mentionne « que le travail se rapporte [...] à des activités qui sont déclarées et rémunérées (ex. l'emploi), déclarées et non rémunérées (ex. bénévolat, stages) puis non déclarées et rémunérées (ex. : garde d'enfants sans permis, vente de drogue, prostitution, etc.) » (p. 117). À la lumière de ces définitions, il est possible d'affirmer que le travail dans le milieu de la criminalité n'est pas considéré comme un emploi. Comme cette recherche s'intéresse à l'obtention d'un emploi légal post-incarcération par des ex-détenus et des ex-détenues, le terme emploi s'avère le plus approprié pour répondre à la question de recherche.

1.2 L'insertion et la réinsertion professionnelle

L'insertion professionnelle fait l'objet de plusieurs définitions dans la documentation spécialisée (Fournier, Monette, Pelletier et Tardif, 2000; Lalancette, Saucier et Fournier-Lepage, 2012; Vincens, 1997). Pour Trottier, Gauthier et Turcotte (2006), l'insertion professionnelle « ne correspond pas au simple moment où un individu accède à un emploi. Ce processus s'enclenche lorsqu'un individu alloue son temps à un emploi rémunéré ou à la recherche d'emploi dans une plus forte proportion qu'aux loisirs [et] aux études » (s.p.). Ces mêmes auteurs mentionnent que le processus d'insertion professionnelle prend fin lorsque l'individu est relativement stable dans un emploi et cesse de faire des recherches en lien avec l'emploi (Trottier et al., 2006). La stabilité d'emploi est définie par ces auteurs « par le fait qu'un individu ne prévoit pas perdre son emploi, ni le quitter délibérément dans un bref laps de temps et [que l'individu voit] la possibilité de réaliser ses projets de vie » (s.p.). Vincens (1997) qui, quant à lui, semble servir d'assise à plusieurs recherches en lien avec l'insertion professionnelle (Fournier, Pelletier et Beaucher, 2002; Houdelinckx, 2017; Lalancette et al., 2012; Pariseau, 2017; Trottier et al., 2006), mentionne que

l'insertion professionnelle comporte un état initial et un état final qui peut être vu de manière subjective ou objective. Les événements qui définissent l'état initial sont « l'entrée dans la vie active au sens statique³ », « la sortie du système éducatif », « l'obtention du diplôme » et « le début des études professionnelles » (Vincens, 1997, p. 25). L'état final, quant à lui, est également divisé en quatre événements soit « l'état adulte⁴ », « le premier emploi », « l'emploi stable » et « la correspondance formation-emploi » (Vincens, 1997). Ces événements sont alors les mêmes pour tout le monde. Quant à la définition subjective, l'état initial et l'état final seraient déterminés par le jugement de l'individu (Vincens, 1997). L'insertion professionnelle serait donc un processus comprenant un début et une fin marqués, pouvant être identifiés par des événements objectifs ou subjectifs. Guédon, Savard, Le Corff et Yergeau (2011) mentionnent quant à eux que l'insertion fait partie de l'un des six enjeux du counseling de carrière et qu'elle « vise à aider une personne à s'intégrer dans une formation ou un emploi » (p. 14), et ce pour une première fois. Toutefois, il importe de mentionner que certains individus peuvent être confrontés à s'insérer en emploi plusieurs fois au cours de leur vie (Guédon et al. 2011; Saint-Arnaud, Saint-Jean et Rhéaume, 2003), ce que l'on appelle la réinsertion professionnelle.

³ L'entrée dans la vie active au sens statique correspond à « la prise d'un emploi répondant à certaines conditions de continuité, de volumes d'heures ouvrées ou la recherche d'un emploi, recherche satisfait aussi aux critères statistiques, notamment la disponibilité » (Vincens, 1997, p. 25).

⁴ L'état adulte est défini comme « un état absorbant (on ne redevient pas jeune) mais le problème est que le passage au statut d'adulte est souvent mesuré ou repéré par des indicateurs d'états non absorbants comme le premier emploi stable » (Vincens, 1997, p. 26).

Saint-Arnaud et al. (2003) décrivent la réinsertion professionnelle comme « un phénomène dynamique construit dans le temps au cours d'une interaction entre les événements qui ont précédé l'arrêt de travail, le processus de restauration des capacités et les conditions qui favorisent ou empêchent le retour au travail » (p. 194). Selon Guédon et al. (2011), elle se caractérise par le fait qu'un individu tente minimalement une seconde fois au cours de sa vie de s'insérer en emploi ou dans un projet de formation, à la suite d'un changement dans l'environnement de l'individu.

Une fois ces termes définis, il apparaît préférable de se référer au terme insertion, qui inclura également la réinsertion. En effet, comme les ex-détenus et les ex-détenues n'ont pas toujours occupé en emploi tel que définit plus haut, certains ayant travaillé le milieu de la criminalité (Forouzan et al., 2012), il ne semble pas approprié de généraliser le terme réinsertion et ainsi, mettre de côté les ex-détenus et ex-détenues qui en sont à leur première entrée en emploi.

Finalement, considérant que la définition de l'insertion professionnelle inclut, selon les auteurs, autant l'insertion dans un emploi que dans une formation, le terme insertion en emploi sera plus approprié pour la présente recherche, puisqu'il renvoie à ce dont elle s'intéresse : le fait d'entrer dans un emploi légal après une incarcération, et ce, pour une première fois ou pas.

1.3 Les facilitateurs et les obstacles à l'insertion en emploi

Il semblerait qu'un certain nombre de facteurs agissent à titre de facilitateurs (Thompson, Lutfy, Derkzen et Bertrand, 2015) chez la personne alors que d'autres semblent plutôt nuisibles lorsque vient le temps pour les ex-détenus et les ex-détenues de s'insérer en emploi (Dubois, 2018). En effet, Thompson et al. (2015) mentionnent qu'il existe des « facteurs qui pourraient améliorer

l'employabilité des délinquants » (p.4). Dubois (2018) quant à elle mentionne que certains défis, qui peuvent être vus comme des obstacles, s'imposent aux ex-détenus lors de leur sortie d'établissements carcéraux. Dans le cadre de cet essai, il sera question d'identifier les facilitateurs et les obstacles à l'insertion en emploi. Un facilitateur sera défini, dans cette étude, comme une condition qui augmente la probabilité d'une insertion en emploi réussie. Un obstacle, sera quant à lui défini comme des caractéristiques personnelles ou environnementales nuisibles à l'insertion en emploi des ex-détenus et des ex-détenues.

2. LE SYSTÈME CARCÉRAL CANADIEN

Le système carcéral canadien n'est pas régi de la même façon pour toutes les personnes délinquantes, il varie selon la peine imposée par le tribunal. Dans cette section, quelques distinctions seront faites entre les peines purgées dans un établissement provincial ou fédéral ainsi que pour les services qui sont offerts. La procédure de remise en liberté sera également présentée.

2.1 Les types d'établissements carcéraux

Toutes les peines jugées inférieures à deux ans moins un jour sont purgées dans une prison et administrée par le service correctionnel de chaque province (Jimenez et Vacheret, 2013). De plus, à ces deux ans moins un jour, s'ajoutent « les mesures non carcérales, des détentions avant jugement, ainsi que la surveillance dans la collectivité pour toutes les libérations anticipées » (Jimenez et Vacheret, 2013, p. 53). En ce sens, une personne délinquante nommée « prévenu » qui aurait commis un acte criminel qui méritait ou non une peine égale ou supérieure

à deux ans selon le Code criminel et qui serait en attente de son procès se verrait emprisonner dans une prison provinciale, et ce, jusqu'au jugement du tribunal (Alter Justice, 2012).

Les peines jugées égales ou supérieures à deux ans par la cour de justice sont purgées dans un pénitencier, dont le gouvernement fédéral (Service Correctionnel Canada) est responsable (Jimenez et Vacheret, 2013; Alter Justice, 2012). Les personnes délinquantes fédérales sont catégorisées selon leur niveau de dangerosité, soit minimum, médium ou maximum (Jimenez et Vacheret, 2013; Alter Justice, 2012). Au Canada, on compte 53 pénitenciers, donc 5 réservés strictement aux femmes (Alter Justice, 2012).

À la lumière de ces informations, il convient de mentionner que les conditions de détention varient d'une prison ou d'un pénitencier à l'autre (Jimenez et Vacheret, 2013). L'expérience vécue par deux personnes délinquantes peut être en tout point différente selon son établissement (Jimenez et Vacheret, 2013), les deux types d'établissements carcéraux seront alors considérés dans cette recension.

2.2 Les programmes, services ou activités offerts

Les programmes sociaux qui viennent en aide aux personnes délinquantes dans leur réinsertion sociale sont également différents d'un palier à l'autre.

2.2.1 Les programmes, services et activités au fédéral

Au fédéral, il existe quatre types de programmes. Les programmes correctionnels visent l'apprentissage des aptitudes et stratégies pour éviter de commettre un crime à

nouveau (Gouvernement du Canada, 2014a). Les programmes d'éducation ont quant à eux « pour objectif d'aider les délinquants à acquérir les compétences de base en matière d'alphabétisation, d'aptitude aux études et de perfectionnement personnel » (Gouvernement du Canada, 2014b). Les programmes sociaux, pour leur part, ont un objectif différent pour les ex-détenus et les ex-détenues. En effet, ils visent à aider les hommes « à trouver et à conserver un emploi, à se doter de mécanismes de soutien et à établir des réseaux dans la collectivité, ainsi qu'à apprendre comment vivre leur vie quotidienne dans la collectivité » alors que pour les femmes, ils prévoient de l'aide concernant l'emploi, les enfants, les réseaux sociaux, le système de soutien, l'adoption d'un mode de vie sain et les relations (Gouvernement du Canada, 2014c). Finalement, les programmes d'emploi ont pour but de préparer les personnes délinquantes « à trouver un emploi dans la collectivité après leur mise en liberté » (Gouvernement du Canada, 2014d).

2.2.2 Les programmes, services et activités au provincial

Au provincial, différents programmes sont également offerts. Le premier est le Programme Parcours qui aide la personne délinquante à prendre conscience des conséquences des actions qu'elle pose, à identifier les facteurs qui la poussent à commettre des actions délinquantes et à développer des solutions face à ses problématiques (Gouvernement du Québec, 2014a).

Ensuite, les Fonds de soutien à la réinsertion sociale proposent « des activités de formation scolaire, professionnelle et personnelle, des activités de travail, rémunérées ou non, et des activités sportives, socioculturelles et de loisirs » (Gouvernement du Québec, 2014b).

Le troisième service réfère aux programmes d'activités en milieu carcéral soit les cours offerts (p. ex., alphabétisation, mathématiques), le travail rémunéré (p. ex., lavage de linge, aide à la cuisine, entretien ménager), le travail non rémunéré au sein de la communauté (p. ex., bénévolat) et les activités socioculturelles, loisirs et sports (Gouvernement du Québec, 2014c). Une aide est également offerte par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour des besoins en matière d'emploi (Gouvernement du Québec, 2014c). Cette aide inclut plus particulièrement « un service d'accueil et d'évaluation des besoins en employabilité [,] un service d'information sur le marché du travail [,] une formation sur les techniques de recherche d'emploi [et] un accompagnement durant la période de formation ou de recherche d'emploi » (Gouvernement du Québec, 2014c). Des organismes communautaires aident également dans des sujets qui touchent la réinsertion sociale tels que le budget et l'hygiène (Gouvernement du Québec, 2014c).

2.3 La libération conditionnelle et les conditions de remise en liberté

Au Canada, il existe plusieurs types de libération conditionnelle, accompagnés de conditions de remise en liberté. La mise en liberté sous condition offerte aux détenus et aux ex-détenues avant la fin de la sentence permet de purger une partie de leur peine en société tout en étant surveillés (Gouvernement du Canada, 2018b). La Commission des libérations conditionnelles du Canada (CLCC) est responsable au Canada des décisions quant à la remise en liberté fédérale, mais également provinciale à l'exception du Québec et de l'Ontario qui possèdent leurs propres commissions (Gouvernement du Canada, 2018b). La CLCC a la responsabilité de s'assurer, en octroyant une mise en liberté sous condition, d'être convaincu que « l[personne] délinquant[e] ne présentera pas un risque inacceptable pour la société avant la fin de sa peine [et

que] la libération contribuera à la protection de la société en favorisant la réinsertion sociale d[e la personne] délinquant[e] » (Gouvernement du Canada, 2018c). Il existe deux types de conditions de remise en liberté que la CCLC peut joindre à son acceptation de libération conditionnelle, soit les conditions de remise en liberté de base et les conditions de remise en liberté spéciales.

En ce qui concerne les conditions de remise en liberté de base, le Gouvernement du Canada (2018d) stipule que les personnes délinquantes doivent respecter les conditions suivantes :

Il leur est interdit d'être en possession d'une arme ou d'en avoir la propriété, et ils doivent se présenter à leur agent de libération conditionnelle, respecter la loi et ne pas troubler l'ordre public, et signaler à leur agent tout changement dans leur situation familiale, domestique ou financière. (Gouvernement du Canada, 2018d)

Les conditions de remise en liberté spéciales sont personnalisées à chaque personne délinquante selon ses facteurs de risques (Gouvernement du Canada, 2018d). Elles sont octroyées lorsque la CLCC les « juge raisonnable[s] et nécessaire[s] pour mieux contrôler le risque dans la collectivité » (Gouvernement du Canada, 2018d). On y retrouve entre autres le couvre-feu ou l'obligation de vivre dans une maison de transition (Tremblay, Leclerc et Boudreau, 2009).

3. L'OBJECTIF DE RECHERCHE

Pour répondre à la question de recherche présentée au chapitre 1, un objectif spécifique a été ciblé, soit de dresser un état des connaissances sur les similitudes et les différences au regard des facilitateurs et des obstacles à l'insertion en emploi entre les femmes et les hommes adultes judiciairisés ayant vécu un séjour en détention provincial ou fédéral au Canada.

TROISIÈME CHAPITRE. MÉTHODOLOGIE

Le troisième chapitre présente la méthodologie retenue, soit la recension des écrits. D'abord, la méthode de recherche privilégiée sera décrite. Les stratégies de recherches utilisées seront également présentées. Par la suite, une énonciation des mots-clés retenus sera effectuée et les restrictions dans la sélection de la documentation scientifique seront exposées. Finalement, l'outil de collecte et d'analyse sera présenté.

1. MÉTHODE DE RECHERCHE PRIVILÉGIÉE

La stratégie de recherche retenue dans le cadre de cette recherche est la recension systématique des écrits. Selon Fortin et Gagnon (2016), la recension des écrits « consiste à relever, dans les publications de recherche, les principales sources théoriques et empiriques qui rendent compte de ce qui est connu et inconnu sur un sujet de recherche en particulier » (p. 75). Étant donné que l'insertion en emploi chez la clientèle judiciairisée canadienne a fait l'objet de peu de recherches scientifiques, cette méthode de recherche est donc appropriée afin de faire l'état des connaissances des informations écrites par la communauté scientifique et ainsi permettre d'effectuer une comparaison entre les différences d'informations colligées.

2. STRATÉGIES DE COLLECTE DE DONNÉES

Afin de constituer l'échantillon de cette recherche, plusieurs banques de données ont été utilisées. En premier lieu, considérant que cette recherche traite de sujets rattachés à la criminologie, les banques de données rapatriant les essais, les mémoires et les thèses de

l'Université de Montréal (*Papyrus*), de l'Université Laval (*CorpusUL*) et l'Université d'Ottawa (*Recherche uO*), universités qui offrent le programme de criminologie au Canada ont été explorés. Des recherches ont également été effectuées sur les banques de données de l'Université de Sherbrooke (*Savoir UdeS*), de l'Université Laval (*CorpusUL*) et de l'Université du Québec à Montréal (*Virtuose*) pour les informations se rattachant à l'insertion en emploi. En deuxième lieu, une revue complète des banques de données dont *Érudit*, *ERIC*, *CAIRN*, *Academic Search Complete*, *APA PsycInfo*, *APA PsycArticles*, *APA PsycExtra*, *Criminal Justice Database*, *ProQuest Dissertations & Theses Global*, *SocINDEX with Full text* et *Google Scholar*, a été effectuée. En troisième lieu, afin de retrouver de l'information se rattachant à l'incarcération et à l'insertion en emploi, les périodiques suivants ont également été examinés: *Criminologie*, *Revue canadienne de criminologie et de justice pénale*, *Journal of Offender Rehabilitation* et *Carriéologie*. En quatrième lieu, des recherches ont été effectuées sur les sites *Statistique Canada* et *Service Correctionnel Canada* afin de pouvoir retirer des données statistiques en lien avec l'insertion en emploi et la criminologie. En cinquième lieu, une analyse des sites internet du *Comité consultatif Clientèle judiciairisée adulte* et de l'*Association des services de réhabilitation sociale du Québec* ont également été consultées dans le but d'en extraire des rapports de recherche et/ou des dossiers thématiques. Finalement, une analyse de la bibliographie de chaque document retenu ou relié au sujet de cet essai a été effectuée et les références qui semblaient avoir un lien et qui respectaient les critères de sélection ont été retenues.

3. MOTS-CLÉS RETENUS

Certains mots-clés ont été sélectionnés afin de faciliter la recherche d'écrits scientifiques. Le domaine de la criminologie a fait l'objet de recherches à l'aide des mots clés suivants : libération conditionnelle, ex-détenu*, détenu*, casier judiciaire et "personne* judiciarisé*". La traduction suivante a été faite pour couvrir les recherches en anglais : *jail*, *custody*, *parolee**, *"conditional release"*, *ex-convict**, *ex-prisoner** *"formely incarcerated"*, *"criminal records"*, *ex-offender* et *inmate*. Les mots *incarcerat**, *penitent**, *prison**, *détention**, *sentenc** et *crim** ont été utilisés autant pour le français que pour l'anglais. Finalement, les mots suivants ont également été sélectionnés en ce qui a trait à l'insertion en emploi : insertion en emploi, insertion, emploi, réinsertion en emploi, insertion professionnelle, réinsertion professionnelle, sélection de personnel, embauche, retour au travail, carrière et travail. En anglais, les mots clés suivants ont été utilisés : *hiring*, *personnel selection*, *work re-entry*, *recruiting*, *employee selection*, *job*, *work*, *labor*, *vocational insertion*, *occupational insertion*, *career* et *prison labor*. Les mots *employ**, *rehabilitation* et *transition* ont été utilisés autant pour le français que pour l'anglais. Le mot clé « Canada » a également été utilisé puisque la présente recherche porte uniquement sur ce lieu géographique. Un croisement des mots-clés à l'aide des opérateurs « OR » entre les mots d'une même catégorie et « AND » pour lier les différentes catégories a été effectué.

4. CRITÈRES DE SÉLECTION ET OUTIL

Plusieurs critères de sélection de la documentation ont été sélectionnés afin de s'assurer de la pertinence et de la qualité des informations repérées au regard de l'objectif de cette recherche. Tout d'abord, en ce qui a trait aux critères de sélection temporel et langagier, seuls les textes

rédigés en anglais ou en français, en raison des compétences langagières de l’auteure, et parus au Canada ou ayant pour sujet les ex-détenus ou les ex-détenues canadiens ou canadiennes et avec une date de parution supérieure à l’an 2009 ont été colligés. Cette année a été ciblée en particulier en raison des transformations des programmes gouvernementaux en lien avec l’insertion professionnelle ayant eu lieu en 2008 (Gouvernement du Canada, 2018a). De plus, étant donné le grand nombre d’écrits issus de divers pays et les différences de programmes d’insertion en emploi, de lois sur le travail, des contextes sociaux de chacun des pays, il apparaît pertinent de cibler la recherche à un pays en particulier, le Canada dans ce cas précis.

Les informations repérées ont été analysées selon leur type d’information, sans contredit l’information de type empirique s’est vu accorder une importance particulière comparativement à l’information théorique, tel que le suggère Fortin et Gagnon (2016). Quant aux sources d’informations, dans le but d’éviter les interprétations et d’avoir accès à de l’information objective, les sources primaires ont été priorisées comme le suggèrent Vallerand et Hess (2000). Pour être jugées pertinentes et valides pour l’objet de cette recherche, les sources d’informations devaient aborder les ex-détenus ou les ex-détenues en lien avec l’enjeu d’insertion en emploi et le système carcéral canadien (p. ex., l’incarcération, les conditions de remises en liberté). Afin de s’assurer que les articles recensés répondaient aux critères de sélection, une lecture du titre, du résumé et un survol du texte ont été faits. Seize textes ont finalement été conservés, dont trois mémoires, trois thèses, un rapport de stage, quatre articles scientifiques, un livre et quatre rapports de recherche.

Dans le but de faire une collecte de données qui répond à ces critères, une grille de collecte et d’analyse des données a été conçue. Cette grille inclut les informations suivantes : auteur(s) de

l'article, la date de publication, un résumé de l'article et les limites du document. Cette grille est séparée en fonction du genre des sujets concernés par le document afin de pouvoir identifier mieux les similitudes et les différences entre eux. Elle permettra de valider rapidement si les informations colligées permettent de répondre à la question de recherche et aux objectifs de cette recherche. La grille servira comme outil de départ dans la rédaction des résultats de cette recherche.

L'analyse des textes et la grille de collecte et d'analyse des données ont permis de relever les obstacles et facilitateurs perçus par les personnes ex-détenues, par des agents de libération conditionnelle et par des employeurs. Un regroupement entre les obstacles et facilitateurs ressortis dans les études a été effectué. Un constat entre les femmes et les hommes a été ensuite élaboré pour chacun des facilitateurs et obstacles dans le but de saisir les ressemblances et les différences entre les genres. Le prochain chapitre servira à présenter les résultats de ces différents constats.

5. CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Cette recherche n'impliquant pas directement la participation d'êtres humains, « il n'y a pas lieu de faire évaluer par un [comité éthique de recherche] la recherche fondée exclusivement sur de l'information accessible au public » (Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et Instituts de recherche en santé du Canada, 2010, p. 17). Néanmoins, lors de l'analyse des informations tirées de la littérature scientifique, l'auteure s'est assurée de rapporter objectivement les résultats dans un langage non stigmatisant.

QUATRIÈME CHAPITRE. RÉSULTATS

Ce chapitre présente les résultats de la recension sur l'insertion en emploi des ex-détenus et des ex-détenues au Canada. D'abord, une courte présentation des études est effectuée. Par la suite, la recension des écrits est divisée en deux thèmes, soit les facilitateurs et les obstacles, et pour chacun d'entre eux, les ressemblances ou les différences entre les genres seront exposées.

1. PRÉSENTATION DES ÉTUDES

Au total, 16 articles ont été retenus après avoir effectué la recension des écrits. Dans le but de faciliter la lecture et la compréhension des résultats, un tableau résumant chacun des textes recensés est présenté à l'annexe A. Les études recensées ont utilisé différentes méthodologies : entrevues semi-dirigées ($n = 11$) et enquête par questionnaire ($n = 3$). Un livre et un dossier thématique ont aussi été recensés. Parmi les études ayant utilisé l'entrevue semi-dirigée comme méthodologie, certaines l'ont combinée avec les méthodes suivantes : questionnaire ($n = 5$), examen des dossiers ($n = 1$) et groupe de discussion ($n = 1$). Sur la totalité des articles, quatre articles sont consacrés uniquement aux hommes, sept aux femmes, deux articles ont des sujets féminins et masculins tandis que trois textes ont été recensés pour la perception des employeurs par rapport aux personnes judiciarisées.

2. LES FACILITATEURS

Les facteurs sont catégorisés dans les facilitateurs lorsque leur présence augmente la probabilité des ex-détenus de se trouver un emploi. La recension des textes à l'étude a permis d'en ressortir quelques-uns.

2.1 Les expériences professionnelles antérieures

Les expériences professionnelles antérieures semblent jouer un rôle important dans la décision d'un employeur d'embaucher ou non une personne judiciarisée (Présumé, 2019; St.Helene-Uko, 2017). En effet, St.Helene-Uko (2017), qui s'est intéressée à l'avis de huit employeurs ontariens quant à l'embauche de personnes judiciarisées à l'aide d'entrevues non dirigées, a constaté que l'employeur tiendrait compte des compétences d'une personne judiciarisée selon les besoins de son entreprise avant de rendre sa décision finale. Présumé (2019) qui s'est intéressée, à l'aide d'entrevues semi-dirigées, aux expériences vécues par 22 ex-détenus à la suite d'un séjour en établissement carcéral fédéral ou provincial démontre qu'ils éprouvent des difficultés d'insertion en emploi en raison d'un manque d'expérience professionnelle.

Bien que l'expérience professionnelle soit reconnue comme un facilitateur, il semble que les femmes soient peu nombreuses à pouvoir compter sur leurs antécédents professionnels pour les aider dans leur insertion en emploi. L'ASRSQ (2013), dans son dossier thématique qui résume les caractéristiques propres aux femmes judiciarisées à l'aide de statistiques tirées de la littérature, rapporte que les femmes sont reconnues pour avoir de plus grandes lacunes en emploi que les hommes en raison de leurs expériences de travail moins nombreuses. Les mêmes conclusions sont

tirées par la Société Elizabeth Fry du Québec (2011) qui, dans son livre, à l'aide de la recension des différents textes et témoignages, a relevé les obstacles et les facilitateurs chez les femmes judiciairisées. Forouzan et al. (2012), dans leur étude qui porte sur 141 femmes incarcérées au Québec dont l'objectif était de ressortir les caractéristiques du fonctionnement social propres aux femmes incarcérées à l'aide d'entrevues individuelles semi-structurées, rapportent que 72 % des femmes participantes ont admis être souvent sans emploi légal avant leur incarcération et que 32,6 % des femmes reconnaissent ne pas avoir occupé un emploi pendant plus d'un an.

Quelques études abordent l'expérience de travail acquise durant l'incarcération dans leurs recherches. En effet, Gendron (2010) qui a mené des entretiens semi-directifs afin de traiter du vécu de 21 hommes incarcérés pour la première fois, rapporte dans son étude que les hommes voient davantage l'emploi en milieu carcéral comme une manière d'occuper le temps. L'Écuyer (2017), qui traite dans son mémoire des retombées du travail en milieu carcéral selon les propos recueillis à l'aide d'entrevue individuelle semi-structurée chez 12 femmes incarcérées au provincial, note que les femmes voient davantage les avantages financiers et l'opportunité d'occuper son temps en milieu carcéral lorsqu'elles décrivent leur rapport à l'emploi. En somme, L'Écuyer (2017) et Gendron (2010) rapportent que les personnes participantes à leur étude le percevaient comme un passe-temps ainsi qu'un bénéfice financier qui aide à payer certaines dépenses en milieu carcéral telles que la cantine ou les cartes d'appel.

2.2 L'opportunité de retourner dans son ancien emploi

L'étude Bernheim et al. (2013) visait notamment, à l'aide d'une enquête par questionnaire, à comprendre, d'une part, l'avis de dix employeurs sur les personnes judiciairisées et, d'autre part,

de comprendre la perception des ex-détenus (n = 31) et des ex-détenues (n = 10) quant à leur insertion en emploi ainsi que de faire diverses recommandations à la suite de ces enquêtes. Ces auteurs soutiennent que la possibilité de retrouver l'emploi occupé avant son incarcération serait un facilitateur à l'insertion en emploi. Les personnes participantes qui ont eu cette opportunité dans l'étude de Bernheim et al. (2013) ont mentionné « ne pas avoir éprouvé de problème au niveau de l'emploi » (p. 41). Aucune particularité en lien avec le genre n'a été soulevée en lien avec ce facteur.

2.3 Les domaines d'emploi

Certains domaines d'emploi sont considérés par les personnes judiciarisées comme étant plus accessibles pour les personnes ayant un casier judiciaire (Présumé, 2019; Dubois, 2018). Dubois (2018) qui a mené des entrevues semi-dirigées auprès de 16 ex-détenus et huit intervenants s'est quant à elle intéressée aux défis rencontrés à la suite d'un séjour en détention fédérale ou provinciale. Présumé (2019) rapporte que les métiers qui requièrent une force physique tels que la peinture ou le déménagement sont plus facilement accessibles selon les ex-détenus. Le secteur de la construction est reconnu, selon les participants de Présumé (2019) et ceux de Dubois (2018), comme un secteur où les opportunités d'emploi sont plus grandes puisque les employeurs ne semblent pas vérifier les antécédents judiciaires (Présumé, 2019). Du côté des écrits portant sur des femmes judiciarisées, aucune information n'est clairement mentionnée à cet égard.

2.4 Créer ses propres opportunités d'emploi

Selon Présumé (2019), le fait de créer ses propres opportunités d'emploi en agissant comme travailleur autonome semble être une stratégie utilisée par les hommes afin de pallier les différents obstacles de l'insertion en emploi, alors qu'aucun auteur ne fait état de la situation spécifiquement pour les femmes.   l'aide d'un questionnaire auto-rapport  et de l'examen des dossiers correctionnels de 294 hommes détenus et 14 femmes détenues sous juridiction fédérale, Scott (2010) s'est intéressée aux avantages et aux inconvénients du fait d'avoir un emploi stable ou un travail criminel. Cette dernière note des propos similaires à ceux de Présumé alors qu'elle mentionne que cette option peut être vue comme privilégiée afin d'échapper aux obstacles de l'insertion en emploi (Scott, 2010). Les ex-détenus de l'étude de Présumé (2019) mentionnent plusieurs raisons pour lesquelles le travail indépendant semble être une voie d'insertion en emploi intéressante telles que

Les difficultés d'accès à l'emploi en raison de leurs dossiers criminels, l'instabilité et la précarité d'emploi, la précarité des conditions salariales, la possibilité de contourner les questions des employeurs sur leurs dossiers et de vivre une vie sans stress, la possibilité de se préserver de l'exploitation des employeurs qui profitent de leurs situations [et] les conditions salariales intéressantes de l'emploi autonome.
(Présumé, 2019, p. 230)

2.5 La scolarisation

La formation est reconnue comme un facteur important dans la décision d'embaucher une personne judiciarisée (CCCJA, 2017). En effet, la CCCJA (2017), qui a interrogé 114 employeurs québécois sur leur perception relative au casier judiciaire à l'aide d'une enquête par questionnaire, mentionne que « 74 % des répondants qui n'ont aucune expérience d'emploi avec les personnes ayant un passé judiciaire envisageraient éventuellement d'en embaucher s'ils avaient une formation adéquate » (p. 15).

Bien que la scolarisation semble être un facilitateur à l'insertion en emploi, les femmes judiciarisées ne semblent pas pouvoir bénéficier de celui-ci lors de leur recherche d'emploi puisque, selon Forouzan et al. (2012), elles sont reconnues pour être sous-scolarisées et 63,8 % des détenues participantes à leur étude n'auraient pas obtenu leur diplôme d'études secondaires.

Des résultats contradictoires sont recensés concernant les hommes; alors que l'ASRSQ (2013) mentionne que les hommes sont dans une meilleure situation quant à la scolarisation, Présumé (2019) indique quant à elle que 72,7 % des hommes interrogés dans son étude n'ont pas en main leur diplôme d'études secondaires.

2.6 Les programmes offerts en établissement carcéral et lors de la surveillance dans la collectivité en lien avec la formation et/ou l'employabilité

Bien que les avis des personnes interrogées soient très variables quant aux retombées des programmes, aucun texte à l'étude ne soulève des effets nuisibles de ces programmes. Dans l'étude de Mooney (2017), 24 hommes et deux femmes anciennement incarcérés au Canada ont pris part

à un entretien longitudinal approfondi et semi-structuré afin d'identifier leurs difficultés et leurs stratégies positives d'insertion en emploi. Parmi les participants de cette étude, cinq participants sont d'avis que les programmes agissent en tant que facilitateur à l'insertion en emploi. Qui plus est, aucun participant de cette étude ne semble rapporter des propos négatifs envers les programmes. Thompson et al. (2015) ressortent pour leur part que les programmes ne sont tout simplement pas adaptés à leurs problématiques. Les sujets à l'étude de Dubois (2018) et Présumé (2019) donnent des avis différents; certains en voient l'utilité alors que d'autres, non.

2.6.1 Les programmes de formation

Les métiers appris à l'aide des programmes de formation tels que la cuisine, la mécanique et la construction sont catégorisés comme un bienfait de l'incarcération selon certains hommes anciennement incarcérés dans un établissement carcéral sous juridiction fédérale à l'étude de Présumé (2019), alors que d'autres participants de la même étude mentionnent avoir de la difficulté à trouver un emploi malgré les diplômes obtenus en établissement carcéral. Selon ces derniers, les heures de formation données à l'intérieur des murs ne correspondraient pas aux formations à l'extérieur, et donc aux exigences des employeurs (Présumé, 2019). De plus, certains autres participants de l'étude notent le fait qu'un diplôme délivré par l'établissement carcéral et identifié comme tel causerait des difficultés supplémentaires lors de l'insertion en emploi (Présumé, 2019).

Quoique ces formations puissent être facilitatrices, certains auteurs soulèvent néanmoins la difficulté d'accès à ces formations tant pour les hommes que pour les femmes. Les ex-détenus interrogés par Dubois (2018) ont exprimé cette difficulté, de même que Thompson et al. (2015) qui ont interrogé 57 agents de libération conditionnelle (ACL) ayant sous leur responsabilité des

femmes judiciairisées à l'aide d'une enquête par questionnaire. Ces mêmes agentes affirment que les programmes sont conçus initialement pour les hommes (Thompson et al., 2015).

2.6.2 Les programmes en employabilité

Selon Dubois (2018), Prémé (2019), Mooney (2017) et Thompson et al. (2015), les programmes d'employabilité offerts par des organismes (p. ex., la Société Elizabeth Fry, le YMCA ou OPEX) auxquels participent les ex-détenus et les ex-détenues après l'incarcération sont bénéfiques. En effet, les deux parties considèrent que ces programmes les ont aidées à hausser leurs compétences en employabilité, ce qui les a aidées à s'insérer en emploi (Thompson et al., 2015; Mooney, 2017; Prémé, 2019; Dubois, 2018). Les avis sur les programmes en employabilité offerts pour les ex-détenus et les ex-détenues sont les mêmes dans les textes recensés.

2.7 Le travail sur soi en milieu carcéral

Le travail sur soi en milieu carcéral semble faciliter ou avoir une influence positive sur l'insertion en emploi des ex-détenus (Gendron, 2010). Selon les ex-détenus dans l'étude de Gendron (2010), l'inactivité entraîne à une remise en question qui semble être bénéfique dans leur processus d'insertion en emploi puisque cette pause leur permet de revoir leurs priorités. Ces mêmes sujets mentionnent qu'ils réalisent notamment « à quel point certaines choses qu'ils prenaient pour acquises dehors deviennent les choses les plus importantes une fois incarcérés » (Gendron, 2010, p. 95). Dans leur discours, il est question de remettre à l'avant-plan le travail, les amis, la vie sociale et la famille (Gendron, 2010).

Chez les ex-détenues, « le cheminement personnel est souvent motivé par le maintien, voire l'amélioration des relations avec leurs proches » (L'Écuyer, 2017, p. 147). Bien que le lien avec l'insertion en emploi et le travail sur soi ne soit pas nommé explicitement comme chez les hommes, il permet notamment d'apprendre à gérer leur colère et à mieux se connaître (L'Écuyer, 2017). Considérant que les ex-détenues sont reconnues pour avoir des conflits avec leurs employeurs et avec leurs collègues (Forouzan et al., 2012), il est possible de supposer que ce cheminement les aide à réduire certaines problématiques et qui pourraient être éventuellement nuisibles en emploi.

2.8 Le réseau social

Selon Mooney (2017) et Prémé (2019), le réseau social facilite l'insertion en emploi autant chez les hommes que chez les femmes ayant été incarcérées. Doherty, Forrester, Brazil et Matheson (2014) ont réalisé des entrevues semi-structurées et des groupes de discussion afin de brosser le portrait des difficultés rencontrées par 31 ex-détenues ayant des problèmes de toxicomanie et ayant purgé une sentence fédérale qui tentent de se réintégrer dans la société. Leur étude permet de ressortir que le soutien familial hausse le désir de changer et améliore l'estime de soi, ce qui, selon ses auteurs, sont des conditions qui favorisent l'insertion en emploi. Du côté des hommes, les participants à l'étude de Mooney (2017) ressortent que le réseau social est un facteur important pour parvenir à s'insérer en emploi, puisqu'il peut leur offrir entre autres une contribution financière à la sortie d'un établissement carcéral. Selon Prémé (2019), les participants qui auraient bénéficié d'un réseau de soutien familial à leur sortie ont par la même occasion obtenu un soutien qualifié d'« exceptionnel au niveau du processus

d'embauche » (p. 253) lors de leur insertion en emploi. La majorité des hommes ex-détenus conservent leurs liens sociaux après leur incarcération (Présumé, 2019).

D'autres participants de l'étude de Présumé (2019) n'ont pas le même discours. Certains « se voient rejetés par leurs proches parents et amis à la sortie de la prison. Certains d'entre eux sont abandonnés par leur conjointe, d'autres ont éprouvé une considération négative de la part de leurs parents et amis et se sentent stigmatisés et rejetés » (Présumé, 2019, p. 271). Les ex-détenus qui ne peuvent compter sur un réseau social mentionnent qu'ils trouvent difficile la réinsertion sociale et l'insertion en emploi, car ils doivent souvent tout recommencer (recherche de logement, recherche d'emploi, cercle d'amis, etc.) (Présumé, 2019).

Quant aux femmes, le soutien social semble également perçu comme un facilitateur. En effet, selon les sujets à l'étude dans l'article de Doherty et al. (2014), le soutien social joue un rôle important dans la préparation à la sortie dans la collectivité, puisque celui-ci permet de rehausser la confiance en soi et de consolider le souhait de changement chez la femme, tout en estompant le sentiment de honte relié à l'incarcération. Pollack (2019), qui a mené une étude qualitative auprès de 68 ex-détenues à l'aide d'entrevues semi-structurées dont l'objectif était de broser le portrait des difficultés que vivent les femmes qui ont séjourné dans un pénitencier, note également que les ex-détenues reconnaissent l'importance du réseau social dans la communauté. Toutefois, plus de 60 % des femmes participantes à l'étude de Forouzan et al. (2012) ont affirmé avoir eu un réseau social peu développé avant leur entrée en établissement carcéral. Les relations avec la famille semblent également difficiles, car 66,7 % des femmes affirment être en conflit avec leurs parents

et 57 % avec leurs frères et sœurs. Il semble donc plus ardu pour les femmes que pour les hommes d'utiliser ce facilitateur pour s'insérer en emploi (Société Elyzabeth Fry du Québec, 2011).

3. LES OBSTACLES

Plusieurs facteurs sont, pour leur part, vus comme des obstacles, c'est-à-dire comme des caractéristiques personnelles ou environnementales nuisibles à l'insertion en emploi des ex-détenus et des ex-détenues. Ces derniers influencent l'insertion en emploi différemment chez les hommes que chez les femmes. Les prochaines lignes permettent de dresser une liste de ces obstacles et du rôle qu'ils jouent pour chacun des genres.

3.1 Les conditions de remise en liberté

Parmi les conditions de libération qui influencent l'insertion en emploi, il est noté par les ex-détenus de l'étude de Mooney (2017) celle de résider en maison de transition, d'autant plus que l'affectation à une résidence surveillée n'est pas toujours dans la ville natale (Mooney, 2017). En effet, les hommes judiciairisés qui désirent retourner dans leur ville natale voient comme futile la recherche d'emploi dans la ville d'assignation (Mooney, 2017). Ces mêmes participants notent également que le fait de devoir effectuer des recherches auprès d'un environnement méconnu constitue selon eux un défi supplémentaire (Mooney, 2017).

Les participants à l'étude de Dubois (2018) notent également que le fait d'avoir une interdiction d'utiliser un ordinateur ou d'être en présence de mineurs peut s'avérer restrictif en recherche d'emploi. Un ex-détenu de cette étude mentionne

Ce qui fait que, moi qui ne suis pas du tout manuel, alors pas du tout, il fallait que je me trouve un emploi où j'avais [sic] pas à me servir d'un ordinateur. Puis quand vous êtes [sic] pas manuel, il y [sic] en a pas. C'est difficile. Non seulement je ne suis pas manuel, je suis [sic] pas quelqu'un de fort physiquement. (Dubois, 2018, p. 57)

Du côté des femmes, les ALC ayant sous leur responsabilité des femmes judiciairisées dans l'étude de Thompson et al. (2015) sont d'avis que les conditions de libération conditionnelle constituent un obstacle dans la recherche d'emploi lorsque vient temps de satisfaire les responsabilités liées au poste que les ex-détenues désirent occuper. Les femmes semblent vivre des défis supplémentaires avec une condition de libération, soit celle de l'interdiction de contact avec des personnes ayant un casier judiciaire (Pollack, 2009). En effet, selon les mères ex-détenus à l'étude de Pollack (2009), le fait de ne pouvoir confier ses enfants ni à ses co-résidentes ni à son ancien réseau, souvent criminalisé, restreint énormément la recherche d'emploi. N'ayant que très peu souvent les moyens de payer pour faire garder leurs enfants, elles n'ont d'autre choix que de s'en charger elles-mêmes (Pollack, 2009). Ainsi, les disponibilités pour la recherche d'emploi diminuent grandement (Pollack, 2009).

Bien que les conditions de libération soient souvent vues comme étant restrictives par les ex-détenus dans les différentes études recensées, l'action de prouver ses démarches de recherche d'emploi, qui est également dans certains cas une condition de libération conditionnelle (Mooney, 2017), peut difficilement être vue comme un obstacle à l'insertion en emploi.

3.2 La stigmatisation

La stigmatisation, qui est définie par l'étiquette que l'on appose sur un ex-détenu ou une ex-détenue en raison « d'un jugement posé à l'égard de ses valeurs ou de ses agissements criminels » (Dubois, 2018, p. 20), est pour plusieurs ex-détenus un obstacle important à la recherche d'emploi (Pollack, 2019; Dubois, 2018), car la stigmatisation explique souvent les autres obstacles auxquels ils font face dans leur insertion en emploi (Dubois, 2018).

3.2.1 La surmédiatisation du crime

Les ex-détenus de l'étude de Dubois (2018) mentionnent que leurs chances d'obtenir un emploi sont amoindries lorsque l'employeur peut retracer leurs antécédents, ce qui est facile à faire lorsque le crime a été médiatisé (Présumé, 2019; Dubois, 2018). Les hommes judiciairisés qui ont vu leur crime être surmédiatisé notent, dans les recherches de Mooney (2017) et Dubois (2018), qu'ils vont parfois jusqu'à déménager pour diminuer les effets de la surmédiatisation de leur crime. Bien que le déménagement puisse diminuer les conséquences associées à la surmédiatisation, cela entraîne parfois d'autres effets néfastes sur l'insertion en emploi tels que la perte du réseau de soutien (Mooney, 2017; Dubois, 2018). Du côté des femmes, aucune étude ne recense cet obstacle parmi les articles analysés.

3.2.2 La peur du jugement des autres

Les hommes semblent affectés par la peur du jugement porté sur leurs délits lorsqu'ils ont à entrer en contact avec des individus, notamment des employeurs (Dubois, 2018; Mooney, 2017; Présumé, 2019). Selon les participants de l'étude de Dubois (2018), le jugement et le rejet auxquels

ils ont fait face auprès d'employeurs les ont amenés à être « davantage méfiants quant à la possibilité d'être jugés lorsqu'ils se présentent sous leur vrai jour » (Dubois, 2018, p. 86). Côté (2019), qui a mené des entretiens semi-dirigés sur les effets de la stigmatisation auprès de deux hommes ayant séjourné en prison québécoise, fait le même constat. Il ajoute que les participants à son étude ont mentionné que cette peur les a amenés à développer un trouble d'anxiété sociale et des signes de paranoïa.

Selon Pollack (2009), les femmes ont aussi l'impression que les individus dans la société connaissent automatiquement leur parcours criminel et l'étiquette que leur appose la société, ce qui les amène à se sentir constamment jugées par les autres et rend difficile la recherche d'emploi. Doherty et al. (2014) mentionnent quant à eux que les ex-détenues ont de la difficulté à retrouver l'étiquette de citoyen et à se détacher de celle de délinquante en raison de la stigmatisation à laquelle elles sont confrontées. Pourtant ces mêmes auteurs affirment qu'il leur est nécessaire de reconstruire leur identité pour se réinsérer dans la société (Pollack, 2019; Doherty et al., 2014).

3.2.3 *L'autostigmatisation*

Selon les participants de Scott (2010) et de Côté (2019), certains hommes judiciairisés en viennent à s'étiqueter eux-mêmes comme un délinquant à force de se faire juger par les autres sur leur incarcération et cela peut avoir des impacts sur leur insertion en emploi. En effet,

Le fait de se faire répéter qu'ils sont des criminels, qu'ils agissent en criminels, qu'ils réfléchissent en criminels et que cela est impossible à changer, a pour

conséquences de leur faire croire qu'ils ne sont que des criminels et qu'ils ne peuvent agir que comme des criminels. (Côté, 2019, p. 88)

Cette intériorisation les amène « à modifier leurs comportements pour donner raison aux préjugés. [En effet], ils peuvent se saboter lors d'une entrevue professionnelle en se disant que de toute façon, on ne leur accorderait pas le travail puisqu'ils sont des criminels » (Côté, 2019, p. 89).

Quant aux femmes, les participantes de l'étude de Pollack (2009) abordent également le thème de l'autostigmatisation. Elles mentionnent qu'il s'agit souvent du premier obstacle auquel elles sont confrontées; elles s'y butent constamment et doivent modifier la perception qu'elles ont d'elles-mêmes à la sortie d'un établissement carcéral (Pollack, 2009). L'auteure rapporte que le fait qu'elles se sentent constamment jugées par la société les amène à intérioriser l'étiquette de délinquante. Néanmoins, les liens entre l'autostigmatisation et l'insertion en emploi chez les femmes ne sont pas abordés dans les écrits recensés par la présente étude.

3.2.4 L'attitude de rejet et de révolte en raison de la stigmatisation

Côté (2019) mentionne que certains hommes judiciairisés ont tendance à tenir responsable la communauté de leur situation. En effet, « pour les hommes judiciairisés, le fait que le travail légal soit valorisé, mais qu'il existe des restrictions d'accès au travail et à l'emploi en raison des antécédents est un exemple flagrant » (Côté, 2019, p. 89). Cette injustice, selon les sujets de Côté (2019), peut amener les hommes judiciairisés à adopter une attitude de révolte ou de rejet envers la société. Dubois (2018) soutient également ces propos en mentionnant que « les conditions [de libération] imposées par le Service correctionnel et les règlements des maisons de transition

[...] faisaient sentir [les hommes anciennement incarcérés] comme s'ils avaient une "étiquette dans le front" » (p. 84). Cette même auteure rapporte que ce sont les hommes purgeant une peine en lien avec la sexualité qui ont énoncé le plus de frustration. En effet,

Ce sont les conditions telles que l'interdiction d'aller dans des parcs ou de se retrouver en présence de mineurs qui les font sentir comme des prédateurs alors que cela ne correspond pas à leur situation. On comprend qu'il était difficile et frustrant pour les résidents d'être en quelque sorte punis pour un crime (la prédation) qui n'est pas le leur. (Dubois, 2018, p. 84)

La frustration en raison de l'étiquette qui leur est associée semble donc être un enjeu important chez les ex-détenus. L'attitude de rejet et de révolte n'est cependant pas recensée chez les femmes dans les textes à l'étude.

3.3 La discrimination des employeurs

Bien que la discrimination ne soit pas acceptée au Canada à moins que l'employeur soit en mesure « de reposer [sa décision] sur des motifs clairement identifiés et démontrer le lien avec l'emploi offert » (CCCJA, 2017, p. 8), les ex-détenus et les ex-détenues affirment qu'ils et elles ont l'impression que cela n'est pas toujours respecté. De plus, les employeurs eux-mêmes affirment dans l'étude de St.Helene-Uko (2017), faire le choix des candidats judiciairisés en fonction de certains critères; c'est ce dont il sera question dans la prochaine section.

Les ex-détenus et les ex-détenues ont l'impression que leurs antécédents judiciaires leur nuisent dans leur recherche d'emploi (Dubois, 2018; Présumé, 2019, Thompson et al., 2015). En

effet, dans l'étude de Présumé (2019), tous les participants placent le casier judiciaire comme l'obstacle le plus difficile à surmonter en vue d'obtenir un emploi. Ils expliquent leur impression de se faire discriminer par le fait qu'ils ont parfois des contacts répétés avec l'employeur, qui semble initialement intéressé à les embaucher jusqu'au moment où il s'interroge sur les antécédents judiciaires; il semble alors perdre l'intérêt envers leur candidature (Présumé, 2019). Certains participants de l'étude de Dubois (2018) affirment également que « lorsqu'ils mentionnent leur casier judiciaire en entrevue ou dans un formulaire d'embauche, ils sont presque systématiquement refusés » (p. 56).

Un autre participant à cette étude note une situation semblable :

Il avoue avoir postulé sur un emploi et que l'employeur lui a fait savoir qu'il n'y a plus de postes disponibles dans son entreprise et qu'une semaine plus tard, l'un de ses amis va se faire embaucher par le même entrepreneur. Or, il estime qu'il est beaucoup plus qualifié que cet individu-là » (Présumé, 2019, p. 215).

De plus, il importe de mentionner que dans les trois études recensant des opinions chez les employeurs face à l'embauche de personnes anciennement incarcérées, les difficultés de recrutement ont été un obstacle que tous et toutes ont rencontré. Bernheim et al. (2013) ont soulevé l'hypothèse que les entreprises sond es « n'osent pas divulguer publiquement leurs agissements, de crainte de représailles » (p. 29). St.Helene-Uko (2017) mentionne avoir été confrontée à beaucoup de résistance quant au projet de recherche. Les entreprises interrogées dans son étude semblaient avoir peur des conséquences que la divulgation d'information sur leur processus d'embauche pourrait avoir sur leur image. Bien qu'il semble difficile de prouver que les entreprises

qui ont décliné la participation à leur recherche l'aient fait exclusivement en raison de leurs pratiques d'embauche, cet enjeu est fréquemment soulevé dans les textes recensés.

Selon les textes recensés, la discrimination semble varier selon la nature du crime (Présumé, 2019; CCCJA, 2017). En effet, les sujets de l'étude de Présumé (2019) et de Dubois (2018) rapportent que les crimes reliés à la violence incluant les menaces de mort, la séquestration avec port d'armes et les violences physiques ainsi que les crimes sexuels semblent être jugés plus sévèrement quand vient le temps de prendre la décision d'embaucher un candidat. Selon les sujets de Présumé (2019), les employeurs semblent donc faire une distinction entre les crimes commis à l'égard des personnes et les crimes commis à l'égard des biens. Les employeurs de l'étude de St.Helene-Uko (2017) ont corroboré ces impressions des ex-détenus. Toutefois, il importe de mentionner que les crimes en matière de fraude sont également difficiles à accepter par les employeurs (Présumé, 2019; St-Helene-Uko, 2017), car ces derniers ont de la difficulté à faire confiance après un tel type de crime. Selon St.Helene-Uko (2017), les types de crimes les plus sévèrement jugés par les employeurs sont ceux qui, pour eux, sont associés à un risque d'atteinte à leur réputation ou à leur image.

De plus, les conditions dans lesquelles le crime a été commis influencent leur choix d'embaucher ou non une personne avec un casier (St.Helene-Uko, 2017). En effet, les employeurs interrogés dans cette étude affirment que l'âge auquel le crime a été commis, le temps écoulé depuis le crime et les conditions environnantes du crime sont des facteurs qui sont pris en considération lors de la décision. Quoique les employeurs ne semblent pas accorder de différence entre les hommes et les femmes, ces dernières semblent moins touchées par cet enjeu étant donné

que leurs crimes sont souvent considérés comme étant de moindre gravité (Société Elyzabeth Fry du Québec, 2011).

3.4 La qualité du soutien pendant l’incarcération et au moment de la sortie

Les ex-détenus interrogés dans l’étude de Mooney (2017) considèrent qu’ils ne sont pas prêts à tenter de s’insérer en emploi à la suite de leur séjour en détention. Ils se plaignent de ne pas avoir suffisamment été soutenus pendant l’incarcération dans l’accompagnement à la recherche d’emploi, incluant notamment la rédaction de curriculum vitae et la préparation aux entrevues professionnelle. À la sortie de prison, ils auraient aimé être soutenus dans la prise de décision individuelle et dans l’apprentissage des nouvelles technologies. (Mooney, 2017).

De plus, il semblerait qu’à certains moments, ce n’est pas le manque de soutien qui est problématique, mais plutôt le fait que le soutien reçu n’est pas adéquat (Mooney, 2017; Dubois, 2018). En effet, les ex-détenus et les ex-détenues mentionnent que la pression ressentie de la part des ALC est parfois trop élevée par rapport à leur capacité, ce qui peut les amener à récidiver (Mooney, 2017). Ces mêmes participants considèrent qu’ils ont besoin d’un temps d’adaptation pour réintégrer la société avant d’entamer leurs recherches d’emploi (Mooney, 2017). Le fait de pousser les ex-détenus à s’impliquer dans une démarche de recherche d’emploi alors que ceux-ci ne sont pas psychologiquement prêts à le faire représente un obstacle à l’insertion en emploi (Mooney, 2017; Dubois, 2018). Les femmes aimeraient quant à elles bénéficier d’une aide dans la préparation de leur libération afin de diminuer notamment la peur ou l’incertitude rattachées à leur sortie (Dothery et al., 2014).

3.5 Les obstacles psychologiques

Les obstacles psychologiques tels que les problèmes émotionnels, le manque de motivation et les problématiques de santé mentale sont aussi vus comme des freins à l'insertion en emploi.

3.5.1 Les problèmes émotionnels

Les problèmes émotionnels semblent également être un obstacle lors de l'insertion en emploi. Selon les ALC sondés par Thompson et al. (2015), 100 % des femmes sous leur responsabilité éprouvent de la difficulté à s'insérer en emploi en raison des problématiques émotionnelles telles que la faible estime de soi ou les problèmes reliés à l'anxiété. Cet obstacle est également prédominant selon l'étude de Doherty et al. (2014) menée auprès d'ex-détenues.

Les ex-détenus semblent aussi vivre des difficultés liées aux émotions (Côté, 2019; Mooney, 2017; Prémé, 2019). Les sujets à l'étude de Prémé (2019) soulèvent du stress et de la frustration. Mooney (2017) rapporte que ses participants vivent du stress quant à l'obtention d'un emploi. C'est aussi le constat que fait Côté (2019), qui ajoute aussi que les participants présentent une faible estime de soi. Chez les ex-détenus, la faible estime de soi semble être présente, mais avec un peu moins d'importance que chez les ex-détenues. En effet, dans l'étude de Prémé (2019) un seul homme (sur 22) a mentionné que son estime de soi avait été affectée.

3.5.2 Le manque de motivation

Autant chez les ex-détenus que les ex-détenues, le manque de motivation à se trouver un emploi semble être un facteur important dans la recherche d'un emploi (Thompson et al., 2015;

Dubois, 2018; Présumé, 2019). En effet, Thompson et al. (2015) affirment que 96 % des ex-détenues présentent un manque de motivation. Cependant, aucune des études recensées n'en explicite les causes.

3.5.3 Les problématiques de santé mentale

Dubois (2018) remarque que les ex-détenus ayant certaines problématiques de santé mentale semblent avoir des difficultés supplémentaires à s'insérer en emploi, mais les raisons de ces difficultés ne sont toutefois pas explicitées. Côté (2019) affirme que les personnes incarcérées sont reconnues pour être plus touchées par des enjeux de santé mentale que la population canadienne totale. Il apparaît cependant important de préciser que cet obstacle semble particulièrement présent chez les femmes (Côté, 2019; ASRSQ, 2013).

CINQUIÈME CHAPITRE. DISCUSSION

Ce chapitre vise à présenter les principaux constats découlant de la recension des écrits effectuée au chapitre précédent qui traite de la comparaison des facilitateurs et des obstacles à l'insertion en emploi chez les ex-détenus et les ex-détenues au Canada. De plus, les différentes retombées dans le domaine de l'orientation ainsi que les limites de cet essai seront exposées.

1. CONSTATS

La recension des écrits a permis de relever la présence de similarités et de différences entre les facilitateurs et les obstacles chez les ex-détenus et les ex-détenues. Parmi les similitudes en lien avec les facilitateurs que vivent autant les ex-détenus que les ex-détenues, il est possible de retrouver l'influence positive des programmes en employabilité offerts en milieu carcéral et le travail sur soi. L'opportunité de retourner dans son ancien emploi est également vue comme un facilitateur, mais les études ne statuent pas s'il est davantage utilisé par les hommes ou les femmes. Du côté des différences, le fait de créer ses propres opportunités d'emploi et de pouvoir compter sur ses expériences professionnelles antérieures sont des facilitateurs qui semblent davantage utilisés par les hommes. De plus, la scolarisation, l'offre de programmes de formation en milieu carcéral et le réseau social sont tous des facteurs qui avantagent plutôt les ex-détenus. En effet, les résultats de la section précédente suggèrent que les hommes avaient tendance à être davantage scolarisés que les femmes et que les programmes de formation offerts en milieu carcéral n'étaient pas adaptés aux réalités féminines. De plus, les résultats montrent que les hommes avaient un réseau social plus développé que les femmes.

En ce qui concerne les obstacles, plusieurs ressemblances entre les ex-détenus et les ex-détenues semblent également exister telles que les conditions de remise en liberté, la peur du jugement, l'autostigmatisation, la qualité du soutien pendant l'incarcération et au moment de la sortie ainsi que le manque de motivation. Bien que la qualité du soutien perçu soit un enjeu similaire chez les ex-détenus et les ex-détenues, ceux-ci auraient aimé être accompagnés pour des objectifs différents. En effet, les hommes auraient aimé avoir du soutien en lien avec leur recherche d'emploi tandis que les femmes aimeraient être accompagnées dans la peur et dans l'incertitude rattachées à leur sortie. L'impression de se faire discriminer par les employeurs est également ressortie comme une similitude entre les hommes et les femmes anciennement incarcéré(e)s. Par contre, il importe de nommer que les employeurs recensés dans cette étude mentionnent qu'ils choisissent leur candidat judiciairisé en fonction du type et de la gravité du crime commis. Bien que les employeurs ne discriminent pas en raison du genre de l'individu, ils semblent toutefois que les hommes soient désavantagés pour cet obstacle en raison de leur plus grande propension à commettre des délits considérés plus graves comparativement aux femmes. De plus, la surmédiation du crime et l'attitude de rejet et de révolte sont des obstacles recensés uniquement du côté des hommes. Les problématiques émotionnelles et de santé mentale constitueraient des obstacles plus importants chez les femmes. Chez ces dernières, les problématiques émotionnelles se manifestent davantage sous la forme d'une faible estime de soi, alors que les hommes souffrent de stress à la suite de leur séjour carcéral en lien avec leur insertion en emploi.

L'analyse des résultats a permis de constater différents liens entre les facilitateurs et les obstacles chez les ex-détenus et les ex-détenues. Tout d'abord, il semble plus difficile pour les femmes de compter sur leur scolarisation et les programmes de formation scolaire que les hommes.

En effet, selon les études recensées, les femmes présentent des lacunes plus importantes que les hommes quant à leur niveau de scolarisation. Qui plus est, il semble que les établissements carcéraux canadiens n'aient pas tenu compte des intérêts typiquement féminins dans la construction de programme de formation menant à l'exercice d'un métier. En effet, Thompson et al. (2015) mentionnent que l'offre de programme n'est pas adaptée aux femmes. De plus, la CCCJA (2003) mentionne quant à elle que l'offre de service des programmes de formation et de travail est plus exhaustive du côté masculin que du côté féminin, ce qui pourrait avoir pour conséquence de restreindre les possibilités d'emploi pour certaines femmes dont les intérêts, les valeurs ou les aptitudes sont moins en accord avec les programmes offerts. Ainsi, le manque d'adaptation des programmes de formation à leur réalité pourrait avoir pour effet de maintenir ou d'accentuer l'écart par rapport aux hommes en ce qui a trait au facilitateur de la scolarisation.

De plus, le réseau social est aussi vu comme un facilitateur, et ce autant pour les hommes que pour les femmes. En recherche d'emploi, il est reconnu que le réseau de contacts peut favoriser l'obtention d'un emploi (St-Pierre, 2014). Toutefois, les hommes sont davantage reconnus pour conserver leurs liens sociaux après la libération. Ce facilitateur pourrait donc contribuer favorablement à leur insertion en emploi à leur sortie comparativement aux femmes.

Par ailleurs, un lien peut être observé entre la possibilité de créer ses propres opportunités d'emploi et les problématiques émotionnelles. En effet, les femmes étant plus nombreuses à avoir une faible estime de soi, cela pourrait diminuer leur tendance à se créer des opportunités d'emploi en comparaison avec les hommes. Pour ces derniers, la propension à se créer leurs propres emplois pourrait être augmentée par la surmédiation du crime, la discrimination plus fréquente des

employeurs ainsi que l'attitude de rejet et de révolte. Ces obstacles ont d'autant plus le potentiel d'accentuer les problèmes émotionnels qui, dans leur cas, se manifestent sous forme de stress associé à l'obtention d'un emploi, ce qui pourrait donc les inciter davantage à se créer leurs propres emplois. En somme, bien que le nombre des facilitateurs soit plus faible pour les femmes, la discrimination des employeurs en raison du type de crime serait le facteur le plus déterminant du succès de l'insertion en emploi et constitue un obstacle moins important pour les femmes.

2. APPORT DE L'ESSAI DANS LE DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES ET DE L'INTERVENTION EN ORIENTATION

Considérant que les c.o. peuvent être amenés à travailler auprès de la clientèle ayant été incarcérée et parfois, dans certains milieux, travailler avec un genre en particulier, le fait de recenser la littérature qui aborde les facilitateurs et les obstacles recensés par les ex-détenues et les ex-détenues, les ALC et les employeurs pour chacun de genres, pourrait leur permettre d'adapter leurs interventions à cette clientèle. L'analyse des résultats a permis de proposer des pistes d'interventions spécifiques à chacun des genres. En effet, chez les ex-détenus, les c.o. pourraient miser sur des interventions éducatives telles que la conception d'un curriculum vitae, sans négliger les interventions psychologiques qui viseraient à diminuer le stress que les ex-détenus peuvent vivre quant à leur recherche d'emploi. De plus, puisque les employeurs tiennent compte de certains éléments relatifs au crime commis (conditions environnantes, âge, etc.) lors de leur décision d'embaucher un ex-détenu (St.Helene-Uko, 2017), il pourrait être pertinent pour les c.o. de discuter avec eux de ces éléments de manière à réduire leurs impacts négatifs potentiels sur la décision de l'employeur. Il pourrait également être intéressant pour les c.o. d'intervenir de manière

à mettre en lumière l'évolution psychologique depuis sa sortie de détention, à l'aide d'un bilan, afin que ce dernier puisse démontrer ses progrès et ainsi atténuer les impacts négatifs de son passé criminel (p.ex., discrimination et surmédiation) sur l'insertion en emploi. Quant aux ex-détenues, les c.o. pourraient cibler des interventions visant l'amélioration du fonctionnement psychologique, notamment le renforcement de l'estime de soi, mais également des ressources personnelles telles que la croissance du réseau social afin de maximiser l'utilisation de ce facilitateur et d'améliorer leur chance de s'insérer en emploi. De plus, la réalisation d'une recherche canadienne dans ce domaine de recherche qui est peu documenté constitue une contribution aux disciplines de la criminologie et de la sociologie, mais particulièrement celle de l'orientation. En somme, cette recension des écrits pourrait servir d'assise au développement de programmes d'insertion en emploi adaptés aux besoins spécifiques des hommes et des femmes.

3. LIMITES DE L'ESSAI

Cette étude présente certaines limites qu'il apparaît important de nommer. Tout d'abord, plusieurs études présentent une faible taille d'échantillon, ce qui limite la généralisation des résultats. De plus, bien que cet essai porte sur le Canada, peu d'études ont été trouvées dans les provinces de l'ouest du Canada dans les banques de données, il semble donc difficile d'affirmer que les résultats sont représentatifs de l'ensemble des provinces et territoires canadiens. Il importe également de mentionner que les facilitateurs et les obstacles auxquels les ex-détenues sont confrontées lors de leur insertion en emploi semblent peu documentés à ce jour au Canada, les études étant beaucoup moins nombreuses et exhaustives que celles dédiées aux hommes, ce qui explique la surreprésentation des hommes dans le cadre de cette étude.

CONCLUSION

En conclusion, cet essai visait à comparer les similitudes et les différences entre les facilitateurs et les obstacles vécus par les ex-détenus et les ex-détenues au Canada qui doivent s'insérer en emploi à la suite de leur sortie de détention. En ce qui a trait aux facilitateurs, les résultats démontrent que les effets des programmes en employabilité offerts en milieu carcéral et le travail sur soi ont des bénéfices similaires chez les ex-détenus et les ex-détenues. Sans effectuer de distinction entre les genres, les études rapportent que l'opportunité de retourner dans son ancien emploi est également vue comme un facilitateur. En ce qui concerne les différences, les ex-détenus semblent quant à eux être avantagés dans leur processus d'insertion en emploi en raison de leurs expériences professionnelles antérieures, de leur réseau social plus développé, de l'offre de programmes de formation en milieu carcéral plus adaptée à leur réalité ainsi que de leur plus grande propension à créer leurs propres opportunités d'emploi. Qui plus est, certains domaines d'emploi semblent également favoriser l'insertion en emploi chez les hommes.

En ce qui concerne les obstacles, les résultats démontrent que les conditions de remise en liberté, la peur du jugement, l'autostigmatisation, l'impression de se faire discriminer par les employeurs, la qualité du soutien pendant l'incarcération et au moment de la sortie et le manque de motivation sont tous des obstacles communs entre les genres. Du côté des différences entre les ex-détenus et les ex-détenues, la surmédiation du crime et l'attitude de rejet sont des obstacles rapportés exclusivement par les ex-détenus, tandis que les problématiques émotionnelles et les problématiques de santé mentale sont des obstacles plus importants chez les ex-détenues.

En ce qui a trait aux recherches futures, il serait intéressant d'étudier plus en profondeur le sujet des facilitateurs et des obstacles chez les ex-détenues au Canada puisqu'il est peu documenté et que les résultats de cet essai démontrent que les facilitateurs et les obstacles sont parfois différents chez les hommes et les femmes. En effet, aucun texte recensé dans cette étude ne portait directement sur l'insertion en emploi des ex-détenues, il s'agissait d'articles qui incluaient une section sur ce sujet alors que quelques recherches exhaustives sur le sujet ont été menées chez les ex-détenus. Cela permettrait d'outiller les intervenants qui œuvrent avec la clientèle féminine en leur permettant de mieux comprendre leur réalité et de planifier des interventions ciblant spécifiquement ces enjeux, ce qui favoriserait l'insertion en emploi. De plus, il serait intéressant d'étudier l'impact des types de libération conditionnelle sur l'insertion en emploi en fonction du genre étant donné qu'aucune étude n'a été faite sur le sujet à notre connaissance. Ces recherches pourraient permettre de savoir si certains types de libération conditionnelle favorise ou non l'insertion en emploi. Cette information pourrait guider la CLCC dans l'attribution des types de libération conditionnelle tout en considérant la protection du public, le risque de récidive de l'ex-détenu ou de l'ex-détenue, mais également de ses besoins en matière d'employabilité. Finalement, il pourrait être également intéressant de mener une étude comparative entre les ex-détenus et les ex-détenues qui se sont inséré(e)s en emploi ou non pour mieux comprendre les facteurs qui les distinguent. Cela pourrait permettre de mieux adapter les programmes d'aide offerts à la clientèle judiciarisée.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Alter Justice. (2008). *Impacts du casier judiciaire*. Repéré le 1 juin 2019 à https://www.alterjustice.org/dossiers/articles/080401_casier_judiciaire_fardeau.html.

Alter Justice. (2012). *Pénitencier ou prison? Pour mieux comprendre la différence*. Repéré le 15 juin 2019 à <https://www.alterjustice.org/u9/penitenciers.html>.

Association des services de réhabilitation sociale du Québec [ASRSQ]. (2013). *Femmes contrevenantes dossier thématique*. Montréal, Canada.

Association des services de réhabilitation sociale du Québec [ASRSQ]. (2015). *Impacts du casier judiciaire*. Montréal, Canada.

Banque du développement du Canada. (2018). *Pénurie de main-d'œuvre : un problème tenace : le manque de travailleurs au Canada et comment les entreprises peuvent y répondre*. Repéré le 10 juin 2019 à <https://www.ledevoir.com/documents/pdf/2019-01-15-penurie-main-doeuvre.pdf>

Barrett, M., Allenby, K. et Taylor, K. (2010). *Twenty years later: Revisting the task force on federrally sentenced women*. Rapport de recherche adressé au Service Correctionnel Canada, Ontario, Canada.

Bernheim, J.-C. (2010). *Impacts du casier judiciaire : Un fardeau à supporter collectivement*. Mémoire de recherche adressé au Comité consultatif clientèle judiciairisées adulte et Association des services de réhabilitation sociale du Québec. Québec, Canada.

- Bernheim, J.-C., Brousseau, S., Lachance, A. et Riendeau, A. (2013). *Le casier judiciaire : Un obstacle surmontable en matière d'emploi grâce à la collaboration des partenaires sociaux*. Rapport de recherche adressé au CCCJA, Québec, Canada.
- Brassard, R. et Martel, J. (2009). Trajectoires sociocarcérales des femmes autochtones au Québec: effets de l'incarcération sur l'exclusion sociale. *Criminologie*, 42(2), 121–152.
- Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte [CCCJA]. (2003). *Insertion et maintien en emploi des femmes judiciairisées au Québec*. Laval : Emploi-Québec.
- Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte [CCCJA]. (2014). *Clientèle judiciairisée : son profil et ses besoins*. Laval : Commission des partenaires du marché du travail.
- Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte [CCCJA]. (2017). *Les personnes judiciairisées, un bassin de travailleurs pour le Québec*. Laval : Commission des partenaires du marché du travail.
- Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte, Association des services de réhabilitation sociale du Québec et Commission des partenaires du marché du travail (2014). *Les entreprises du Québec peuvent-elles se priver d'un bassin de main d'œuvre important? Actes du colloque employer une personne avec un casier judiciaire : obstacles et solutions* (p.1-27). Montréal, Canada.
- Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, & Instituts de recherche en santé du Canada. (2010).

Énoncé de politique des trois Conseils éthique de la recherche avec des êtres humains.

Repéré le 17 juillet 2019 à <https://ra.ocls.ca/ra/login.aspx?inst=centennial&url=https://www.deslibris.ca/ID/227501>

Côté, J. (2019). *Stigmatisations : Formes et impacts sur les hommes judiciarisés. Une exploration de parcours d'hommes judiciarisés au Québec.* (Mémoire de maîtrise inédit). Université de Montréal, Canada. Repéré à <https://ruor.uottawa.ca/handle/10393/39726>

Cyrenne, M. (2002). Réflexions sur la réalité actuelle des détenues dans le système correctionnel fédéral. *Criminologie*, 35(2), 31–52.

Doherty, S. Forrester, P., Brazil, A. et Matheson, F. I. (2014). Finding their way : Conditions for successful reintegration among women offenders. *Journal of Offender Rehabilitation*, 53(7), 562-586.

Dubois, M.-É. (2018). *La réinsertion sociale : Les défis rencontrés à la suite d'une détention fédérale ou provinciale.* Rapport de stage, Université de Montréal, Canada

Dupont, P. et Gonzalez, M. (1996). Pour une meilleure compréhension des termes en orientation. *Cahiers de la recherche en éducation*, 3 (1), 15-34.

Dupont, P., Gingras, M. et Marceau, D. (2002). *Guide pour l'information et l'orientation scolaires et professionnelles (3e cycle du primaire et secondaire, secteur jeunes).* Sherbrooke : Groupe provincial de soutien pour une approche orientante à l'école, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.

- Educaloi. (2020). *Conséquences d'un casier judiciaire*. Repéré le 9 juin 2019 à <https://www.educaloi.qc.ca/capsules/consequences-dun-casier-judiciaire>
- Forouzan, E., Malingrey, F. et Brouillette-Alarie, S. (2012). Caractéristiques du fonctionnement social des femmes incarcérées. *Criminologie*, 45(1), 271–298.
- Fortin, M.-F. et Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives* (3e éd.). Montréal : Chenelière Éducation (Ouvrage original publié en 2006).
- Fournier, G., Monette, M., Pelletier, R. et Tardif, P. (2000). Les diplômés et l'insertion socioprofessionnelle. Dans G. Fournier et M. Monette (dir.), *L'insertion socioprofessionnelle : un jeu de stratégie ou un jeu de hasard?* (p. 1-32). Québec, Canada : Les Presses de l'Université Laval.
- Fournier, G., Pelletier, R. et Beaucher, C. (2002). Types et trajectoires d'insertion socioprofessionnelle de jeunes diplômées : Caractéristiques et profil sociodémographique. *Canadian Journal of Higher Education*, 32(2). Repéré à <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ664799.pdf>
- Gendron, J. (2010). *Vivre entre les murs : L'expérience d'hommes incarcérés pour la première fois*. (Mémoire de maîtrise inédit). Université de Montréal, Canada. Repéré à <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/4062>

Gouvernement du Canada (2007). *La réintégration sociale des délinquants et la prévention du crime*. Ottawa : Sécurité publique Canada, Centre national de prévention du crime.

Gouvernement du Canada. (2014a). *Programmes correctionnels*. Repéré le 13 mai 2020 à <https://www.csc-scc.gc.ca/processus-correctionnel/002001-2001-fra.shtml>

Gouvernement du Canada. (2014b). *Programmes d'éducation*. Repéré le 13 mai 2020 à <https://www.csc-scc.gc.ca/processus-correctionnel/002001-2001-fra.shtml>

Gouvernement du Canada. (2014c). *Programmes sociaux*. Repéré le 13 mai 2020 à <https://www.csc-scc.gc.ca/processus-correctionnel/002001-2003-fra.shtml>

Gouvernement du Canada. (2014d). *Programmes de formation professionnelle*. Repéré le 13 mai 2020 à <https://www.csc-scc.gc.ca/processus-correctionnel/002001-2004-fra.shtml>

Gouvernement du Canada. (2016). *CORCAN*. Repéré le 12 juin 2019 à <https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/002005-1000-fr.shtml>

Gouvernement du Canada. (2018a). *Transformation*. Repéré le 31 mai 2019 à <https://www.csc-scc.gc.ca/a-notre-sujet/006-0009-fra.shtml>

Gouvernement du Canada. (2018b). *La libération conditionnelle : contribuer à la sécurité publique*. Repéré le 15 juin 2019 à <https://www.canada.ca/fr/commission-liberations-conditionnelles/organisation/publications-et-formulaires/videos/la-liberation-conditionnelle-contribuer-a-la-securite-publique.html>

Gouvernement du Canada. (2018c). *La prise de décisions concernant la libération conditionnelle*.

Repéré le 15 juin 2019 à <https://www.canada.ca/fr/commission-liberations-conditionnelles/services/liberation-conditionnelle/la-prise-de-decisions-concernant-la-liberation-conditionnelle.html>

Gouvernement du Canada. (2018d). *Les conditions de la mise en liberté*. Repéré le 15 juin 2019 à

<https://www.canada.ca/fr/commission-liberations-conditionnelles/services/liberation-conditionnelle/les-conditions-de-la-mise-en-liberte.html>

Gouvernement du Canada. (2019a). *Suspension du casier*. Repéré le 15 juin 2019 à <https://www.canada.ca/fr/commission-liberations-conditionnelles/services/suspension-du-casier.html>

Gouvernement du Canada. (2019b). *Formation en apprentissage de CORCAN*. Repéré le 17 juin

2019 à <https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/002005-1002-fr.shtml>

Gouvernement du Canada. (2019c). *Agent (e) de libération conditionnelle*. Repéré le 12 juin 2019

à <https://emploisfp-psjobs.cfp-psc.gc.ca/psrs-srfp/applicant/page1800?poster=1316756>

Gouvernement du Canada. (2019d). *Programmes pour délinquants*. Repéré le 18 juin 2019 à

<https://www.csc-scc.gc.ca/002/002-index-fr.shtml>

Gouvernement du Canada. (2020). *Relations Canada-États-Unis*. Repéré le 3 juin 2019 à

<https://www.international.gc.ca/country-pays/us-eu/relations.aspx?lang=fra>

Gouvernement du Québec. (2014a). *Programme Parcours*. Repéré le 18 juin 2019 à <https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/services-correctionnels/reinsertion-sociale/programmes-services-activites/parcours.html>

Gouvernement du Québec. (2014b). *Contribution des Fonds de soutien à la réinsertion sociale*. le 18 juin 2019 à <https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/services-correctionnels/reinsertion-sociale/programmes-services-activites/contribution-fonds-rs.html>

Gouvernement du Québec. (2014c). *Programme d'activités en milieu carcéral*. Repéré le 18 juin 2019 à <https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/services-correctionnels/reinsertion-sociale/programmes-services-activites/activites-milieu-carceral.html>

Gouvernement du Québec. (2015). *Mesures de mise en liberté sous condition*. Repéré le 15 juin 2019 à <https://www.cqlc.gouv.qc.ca/decisions/mesures-de-mise-en-liberte-sous-condition.html>

Gouvernement du Québec. (2017). *Consulter le plumitif*. Repéré le 15 juin 2019 à <https://www.justice.gouv.qc.ca/programmes-et-services/services/consulter-le-plumitif/>

Gouvernement du Québec. (2018) *Agent de probation ou conseiller en milieu carcéral*. Repéré le 12 juin 2019 à <https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/ministere/carriere-msp/agent-probation.html>

Gouvernement du Québec. (2019). *C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*. Repéré à <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12>

Guédon, M.-C., Savard, R., Le Corff, Y. et Yergeau, E. (2011). *Tests à l'appui : Pour une intervention intégrée de la psychométrie en counseling de carrière*. Québec : Septembre Éditeur.

Guichard, J. et Huteau, M. (2007). *Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clés*. France, Paris : Dunod.

Houdelinckx, A. (2017). *L'entrée sur le marché du travail des jeunes adultes. Enquête longitudinale auprès de diplômés de second cycle à Montréal*. (Mémoire de maîtrise inédit). Université de Montréal, Québec, Canada. Repéré à <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/19407>

Jimenez, E. et Vacheret, M. (2013). *La pénologie : Réflexions juridiques et criminologiques autour de la peine*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.

L'Écuyer, V. (2017). *Le travail des femmes incarcérées : Quels apports pour la théorie du sexage?*. (Mémoire de maîtrise inédit). Université du Québec à Montréal, Canada. Repéré à <https://archipel.uqam.ca/10783/1/M15229.pdf>

Lalancette, J. Saucier, V. et Fournier-Lepage, V. (2012). *L'insertion des femmes dans les métiers traditionnellement masculins*. (Essai de maîtrise inédit). Université Laval, Québec, Canada. Repéré à http://www.crievat.fse.ulaval.ca/fichiers/site_crievat/documents/Essai_memoire_these/Essai_Fournier_Lalancette_Saucier.pdf

- Lanctôt, N. (2005). Que deviennent les adolescentes judiciairisées près de dix ans après leur sortie du Centre jeunesse ?. *Criminologie*, 38(1), 139–162.
- Landreville, P. (2004). Réinsertion dans le marché du travail. Dans J. Poupart (dir.), *Au-delà du système pénal* (p. 213-230). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Masdonati, J., Fournier, G. et Boisvert, S. (2012). L'évolution du rapport au travail de jeunes adultes en phase de transition école-emploi. Rapport pour les écoles ayant participé au projet de recherche, Université Laval, Canada. Repéré le 15 mai 2020 à https://www.fse.ulaval.ca/fichiers/site_crievat/documents/Rapports_de_recherche/Projet_Rapport_au_travail_Rapport_pour_les_ecoles.pdf
- Malenfant, R., LaRue, A., Mercier, L. et Vézina, M. (2002). Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale. *Nouvelles pratiques sociales*, 15(1), 111–130.
- Metcalf, H., Anderson, T. et Rolfe, H. (2001). *Barriers to employment for offenders and ex-offenders*. Rapport de recherche adressé au National Institute of Economic and Social Research, London, United Kingdom.
- Mooney, T. E. (2017). *Ready or not : Employment, re-entry and the lasting effects of stigma after incarceration* (Thèse de doctorat inédite). Memorial University of Newfoundland, Canada. Repéré à <http://research.library.mun.ca/id/eprint/12980>

- Nolan, A. et Power, J. (2014). *Le type d'emploi que les délinquants obtiennent dans la collectivité correspond-il à leur certificat de formation professionnelle obtenu en établissement?* Rapport de recherche adressé au Service Correctionnel Canada, Ontario, Canada.
- Nolan, A., Wilton, G., Cousineau, C. et Stewart, L. (2014). *Outcomes for offender employment programs : Assessment of CORCAN participation.* Rapport de recherche adressé au Service Correctionnel Canada, Ontario, Canada.
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec [OCCOQ]. (2017). *Où sont les conseillers d'orientation?* Repéré le 18 juin 2019 à <https://www.orientation.qc.ca/communications/salle-de-presse-2/repartition-des-c-o-selon-loccupation>
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec [OCCOQ]. (2019a). *Quand consulter un conseiller d'orientation?* Repéré le 18 juin 2019 à <https://www.orientation.qc.ca/informations-pour-le-public/le-conseiller-dorientation/quand-le-consulter>
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec [OCCOQ]. (2019b). *Le projet de loi 21.* Repéré le 18 juin 2019 à <https://www.orientation.qc.ca/informations-pour-le-public/le-projet-de-loi-21>
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec [OCCOQ]. (2019c). *L'énoncé de pertinence sociale de la profession de conseiller d'orientation.* Repéré le 18 juin 2019 à

<https://www.orientation.qc.ca/informations-pour-le-public/le-conseillerdorientation/lenonce-de-pertinence-sociale-de-la-profession-de-conseiller-dorientation>

Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec [OCCOQ]. (s.d.). *Services d'orientation pour adultes*. Repéré le 18 juin 2019 à <https://orientation.qc.ca/files/D%E9pliant-services-d-orientation-pour-adultes.pdf>

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. (2010). *Effets dévastateurs de la pénurie de main-d'œuvre : L'aveuglement est-il en cause?* Repéré le 10 juin 2019 à <https://ordrecrha.org/ressources/revue-rh/archives/effets-devastateurs-de-la-penurie-de-main-d-oeuvre-l-aveuglement-est-il-en-cause>

Pariseau, M.-M. (2017). *Quand la criminalité rapporte : Les apprentissages réalisés dans les activités criminelles mobilisés dans le processus d'insertion professionnelle*. (Mémoire de maîtrise inédit). Université de Sherbrooke, Québec, Canada. Repéré à <https://savoirs.usherbrooke.ca/handle/11143/13231>

Pinsonneault, P. (1985). L'abandon de la carrière criminelle : quelques témoignages. *Criminologie*, 18(2), 85–116.

Pollack, S. (2009). « Circuits of Exclusion » : Criminalized women's negotiation of community. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 28(1), 83-95.

Présumé, R. (2019). *L'expérience de stigmatisation pénale après la sortie de la prison* (Thèse de doctorat inédite). Université d'Ottawa, Ottawa, Canada

- Saint-Arnaud, L., Saint-Jean, M. et Rhéaume, J. (2003). De la désinsertion à la réinsertion professionnelle à la suite d'un arrêt de travail pour un problème de santé mentale. *Santé mentale au Québec*, 28(1), 193-211.
- St-Pierre, G. (2014). *Droit sur mon emploi. Le guide étape par étape pour réussir sa recherche d'emploi* (2e éd.) Québec, Canada : Septembre Éditeur. (Ouvrage original publié en 2007)
- Scott, T.L. (2010). Offender perceptions on the value of employment. *Journal of Correctional Education*, 61(1), 46-67.
- Service correctionnel Canada. (2014). *Programmes sociaux*. Repéré le 18 juin 2019 à <https://www.csc-scc.gc.ca/processus-correctionnel/002001-2019-fra.shtml#s2>
- Service correctionnel Canada. (2018). *CORCAN*. Repéré le 18 juin 2019 à <https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/index-fra.shtml>
- Société Élizabeth Fry du Québec. (2011). *La justice pénale et les femmes*. Montréal, Canada : Éditions du Remue-ménage.
- St.Helene-Uko, I. (2017). « *In the eye of the employer* » : *An investigation into the role of stigma and shaming in the professional reintegration of persons with criminal records* (Thèse de maîtrise inédite). University of Ottawa, Canada. Repéré à <https://ruor.uottawa.ca/handle/10393/35733>

Statistique Canada. (2017). *Statistiques sur les services correctionnels pour les adultes au Canada, 2015-2016*. Repéré le 31 mai 2019 à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2017001/article/14700-fra.htm>

Statistique Canada. (2018). *Statistiques sur les services correctionnels pour les adultes et les jeunes au Canada, 2016-2017*. Repéré le 31 mai 2019 à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2018001/article/54972-fra.htm>

Statistique Canada. (2019a). *Statistiques sur les services correctionnels pour les adultes et les jeunes au Canada, 2016-2017*. Repéré le 31 mai 2019 à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2019001/article/00010-fra.htm>

Statistique Canada. (2019b). *Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire offert selon les provinces et territoires, données trimestrielles non désaisonnalisées*. Repéré le 10 mai 2019 à <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410032501>

Strimelle, V. et Frigon, S. (2007). Femmes au-delà des murs : le sens de la quête d'emploi chez les femmes judiciairisées et les intervenants au Québec. *Criminologie*, 40(2), 167–189.

Thompson, J., Lutfy, M.-A., Derkzen, D. et Bertrand, M. (2015). *Les besoins des délinquantes sous surveillance dans la collectivité. Rapport de recherche* adressé au Service correctionnel Canada, Canada. Repéré à <https://www.csc-scc.gc.ca/research/005008-0338-fra.shtml>

- Tremblay, P., Leclerc, C. et Boudreau, S. (2009). Les risques assumables : récidive et libération conditionnelle. *Criminologie*, 42(2), 195–221.
- Trevethan, S. (1999). Les femmes incarcérées dans des établissements fédéraux, provinciaux ou territoriaux. *Forum-Recherche sur l'actualité correctionnelle*, 11(3), 9-12.
- Trottier, C., Gauthier, M. et Turcotte, C. (2006, 21 juin). Insertion professionnelle et rapport au temps des jeunes ayant interrompu leurs études secondaires. Dans *SociologieS*. Repéré à <https://journals.openedition.org/sociologies/212>
- Vallerand, R. J. et Hess, U. (2000). *Méthodes de recherche en psychologie*. Montréal, Canada : Gaëtan Morin Éditeur.
- Vincens, J. (1997). L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle. *Formation Emploi*, 60(s.v.), 21-36.

ANNEXE A. GRILLE D'ANALYSE DES RÉSULTATS

#	Auteur(s), date de publication et titre	Échantillon	Résumé	Limite du document	Devis, méthode de collecte de données et méthode d'analyse
Études traitant des hommes exclusivement					
1	Présumé (2019). L'expérience de la stigmatisation pénale après la sortie de la prison	22 hommes purgeant une peine sous la juridiction fédérale habitant la région de l'Ontario et Gatineau	Cette thèse examine la perception des difficultés (familiales, relationnelles et financières) auxquelles les hommes judiciairisés sont confrontés à la suite d'un séjour en détention. Il est notamment question des expériences personnelles (positives et négatives) à la suite de la réintégration de la société, de l'abandon des activités criminelles (raisons, stratégies, attitudes, etc.), des conséquences de l'incarcération, des expériences en lien avec l'emploi et le logement (raison des difficultés, stratégies à adopter, sentiments des perceptions en lien avec l'emploi).	Similitude dans les caractéristiques des participants (âgés entre 30 à 61 ans à 72 % (16/22 participants) ce qui concorde avec l'âge de l'abandon de la carrière criminelle	Étude qualitative Entrevue semi-directives Analyse de contenu
2	Côté (2019). Stigmatisations : formes et impacts sur les hommes judiciairisés.	2 hommes détenus masculins sous juridiction	Ce mémoire porte sur les effets de la stigmatisation à l'égard des hommes judiciairisés et plus précisément sur la perception de soi et de l'équilibre mental et social. Il aborde la stigmatisation, qui se décline en trois formes, soit le « toi contre	Faible échantillon (difficile de généraliser et de s'assurer de la représentativité)	Recherche exploratoire Étude qualitative

#	Auteur(s), date de publication et titre	Échantillon	Résumé	Limite du document	Devis, méthode de collecte de données et méthode d'analyse
	Une exploration de parcours d'hommes judiciairisés au Québec	provinciale (Québec)	moi », le « moi contre moi » et le « moi contre toi ». Chacune de ces formes semble avoir un impact sur la réinsertion sociale, mais également sur l'insertion en emploi du délinquant.		Entretiens semi-dirigés Analyse thématique
3	Dubois (2018). La réinsertion sociale : les défis rencontrés à la suite d'un séjour en détention fédérale ou provinciale	16 hommes résidents ayant purgé une sentence provinciale ou fédérale et huit intervenants en maison de transition	Ce rapport de stage traite des obstacles associés à la réinsertion sociale tels que la diversité des démarches à entreprendre, le temps, les difficultés financières, l'emploi, la scolarisation, les difficultés d'hébergement, les relations familiales ou conjugales ou amicales, la stigmatisation et les difficultés personnelles, ainsi que des obstacles liés à l'adaptation à la vie en maison de transition. Le point de vue des ex-détenus et des intervenants est également exposé.	Échantillon volontaire	Étude qualitative Entretien semi-dirigé Analyse thématique
4	Gendron (2010). Vivre entre les murs : L'expérience d'hommes	21 détenus et condamnés masculins purgeant une peine provinciale d'une durée	Ce mémoire porte sur l'expérience carcérale des hommes détenus pour une première fois au Québec. Il est notamment question du vécu carcéral (liberté, isolement, conditions de vie, les sentiments et les perceptions, le rapport au	Généralisation impossible (en raison du nombre de participants), toutefois la représentativité	Étude qualitative Entretien semi-directif

#	Auteur(s), date de publication et titre	Échantillon	Résumé	Limite du document	Devis, méthode de collecte de données et méthode d'analyse
	incarcérés pour la première fois	minimale de 6 mois, âgés entre 19 à 77 ans et incarcérés depuis moins d'un an	temps et l'adaptation au milieu). Il est démontré que les conditions de vie (inactivité en emploi et/ou dans les programmes) et certains sentiments et/ou perceptions peuvent avoir un effet sur l'employabilité des détenus lors de leur sortie.	est augmentée (tous les centres de détention sont touchés) Étude uniquement au Québec	Analyse thématique
Études traitant de façon simultanée les hommes et les femmes					
5	Mooney (2017). Ready or not : employment, re-entry and the lasting effects of stigma after incarceration	24 hommes (dont 2 femmes) canadiens en libération conditionnelle	Cette thèse tente, en premier lieu, d'identifier les difficultés liées à la l'insertion en emploi rencontrées par les personnes judiciarisées à la suite d'une incarcération. En deuxième lieu, les stratégies qui se sont avérées positives en matière d'insertion en emploi par les ex-détenus ont été explorées. Plus précisément, le sentiment de préparation et les facteurs qui influencent leur état ont été analysés.	Littérature scientifique américaine (mais peuvent être reproduits dans le contexte canadien) Distinction entre les hommes et les femmes pas toujours effectuée	Étude qualitative Entretiens longitudinaux approfondis et semi-structurés Analyse thématique
6	Scott (2010) Offender Perceptions on	294 hommes détenus et 14 femmes détenues	Cette étude porte sur les avantages et les inconvénients d'avoir un emploi stable ainsi que sur les avantages et les inconvénients d'effectuer des crimes. Il	Aucune distinction entre les résultats	Étude qualitative Entrevue

#	Auteur(s), date de publication et titre	Échantillon	Résumé	Limite du document	Devis, méthode de collecte de données et méthode d'analyse
	the value of employment	sous juridiction fédérale (Canada)	est ressorti que les ex-détenus sont attirés envers la sécurité financière et les gains matériels dans un emploi stable. Du côté des inconvénients, ils considèrent notamment que l'emploi stable ne permet pas d'avoir suffisamment de temps libre et est susceptible de créer des conflits entre employés et employeurs. Du côté des avantages à poursuivre la carrière criminelle, le gain financier rapide et facile est l'un des principaux. Il importe de nommer que 42,5 % ne voient pas d'avantages à commettre un crime. Les inconvénients liés aux crimes sont la perte de temps lors d'une incarcération.	masculins et les résultats féminins	Questionnaire « self-report » Examen des dossiers Analyse thématique
Études traitant des femmes exclusivement					
7	Doherty, Forrester, Brazil et Matheson (2014) Finding Their way : Conditions for Successful Reintegration	31 femmes purgeant une peine sous la juridiction fédérale	L'article trace un portrait des difficultés en lien avec le retour en société des femmes ayant des problèmes de toxicomanie et ayant purgé une sentence sous juridiction fédérale au Canada. Il est notamment question des conditions favorables au changement (le désir de changer, l'estime de soi et le soutien de la famille), mais également des conditions nuisibles à la	Sujets précis (femmes incarcérées ayant des problèmes de toxicomanie)	Étude qualitative Entrevue semi- structurée Groupe de discussion

#	Auteur(s), date de publication et titre	Échantillon	Résumé	Limite du document	Devis, méthode de collecte de données et méthode d'analyse
	Among Women Offenders		réinsertion (toxicomanie et traumatisme). Les femmes notent qu'elles se sentent peu outillées et peu accompagnées, tant lors de leur préparation à la sortie qu'à leur sortie de prison comme telle.		Questionnaire structuré Approche analytique : approche théorique de base de collecte et d'analyse des données (Glaser et Strauss)
8	ASRSQ (2013) Femmes contrevenantes -Dossier thématique	Femmes contrevenantes au Canada	Le dossier thématique fait état des caractéristiques propres à la population judiciarisée féminine au Canada avec quelques comparaisons avec les hommes. Les besoins des femmes en lien avec la réinsertion sociale sont également exposés. En effet, il est notamment question de leurs besoins sur les plans de l'emploi, de l'éducation et des relations conjugales et familiales. Un portait des besoins en lien avec la santé mentale est également exposé. Finalement, un résumé des différents programmes du service	Article non révisé par les pairs	N/A

#	Auteur(s), date de publication et titre	Échantillon	Résumé	Limite du document	Devis, méthode de collecte de données et méthode d'analyse
			correctionnel dédié aux délinquantes est proposé.		
9	Société Elizabeth Fry du Québec (2011). La justice pénale et les femmes	N/A Femme	Le livre dresse un portrait complet des facilitateurs, mais surtout des obstacles liés à la réinsertion des femmes judicialisées (éducation, travail, garde des enfants, type de crime commis, l'accès à la représentation juridique, besoin en termes de santé mentale, etc.). Il est notamment question des différences entre les hommes et les femmes judicialisées à quelques reprises.	Article non révisé par les pairs	N/A
10	Forouzan, Malingrey et Brouillette- Alarie (2012). Caractéristique du fonctionnement social des femmes incarcérées	141 femmes incarcérées dans un établissement provincial (Québec)	L'article dresse un portrait des caractéristiques qui représentent les femmes incarcérées. Il est notamment question des caractéristiques sociodémographiques (âge, lieu de naissance, ethnie, situation matrimoniale, situation professionnelle lors de l'incarcération et statut carcéral), mais également des types de délits actuels et antérieurs, de leur cheminement scolaire, de leurs caractéristiques professionnelles, de leur situation conjugale et maternelle,	Échantillon québécois Les différentes ethnies ne sont pas bien représentées dans le cadre de cette étude si l'on compare avec le pourcentage de chacune des ethnies dans les	Étude qualitative Étude qualitative exploratoire Entrevue individuelle semi-structurée

#	Auteur(s), date de publication et titre	Échantillon	Résumé	Limite du document	Devis, méthode de collecte de données et méthode d'analyse
			de leur réseau social, de l'âge en lien avec l'implication criminelle et de leur consommation de substances psychoactives.	établissements provinciaux et fédéraux.	Analyse statistique avec objectif de tirer des moyennes ou des pourcentages. Mise en forme de tableaux thématiques selon l'expérience de vie des participantes
11	L'Écuyer (2017). Le travail des femmes incarcérées : Quels apports pour la théorie du sexage ?	12 femmes purgeant une peine dont 7 sous la juridiction provinciale québécoise et 5 sous la juridiction fédérale dont la totalité des femmes ont obtenu leur	Ce mémoire fait état de la situation actuelle des femmes incarcérées au Québec et au Canada. Il est entre autres question des caractéristiques du travail salarié et prescrit, mais également du travail gratuit, non prescrit ainsi que des bénéfices que les tâches peuvent avoir sur les détenues, tant pendant l'incarcération qu'après l'incarcération, c'est-à-dire les apprentissages qui sont faits pour leur future réinsertion sociale et leur future insertion en emploi.	Échantillon des femmes ne représentant pas ceux qui n'ont pas réussi à obtenir une libération conditionnelle	Étude qualitative Entrevue individuelle semi-structurée Analyse : N/A

#	Auteur(s), date de publication et titre	Échantillon	Résumé	Limite du document	Devis, méthode de collecte de données et méthode d'analyse
		libération conditionnelle			
12	Thompson, Lutfy, Derkzen et Bertrand (2015). Les besoins des délinquantes sous surveillance dans la collectivité	57 agents de libération conditionnelle ayant sous leur responsabilité des femmes judiciarisées	L'étude porte sur les besoins des femmes judiciarisées dans la collectivité. Il est notamment question des obstacles auxquels sont confrontées les femmes lors de leur recherche d'emploi lorsqu'elles sont sous surveillance. Les besoins en termes de santé mentale, d'hébergement, de la planification de la liberté des femmes ainsi que les besoins pour les mères judiciarisées sont également abordés. Des liens avec l'employabilité et les autres besoins des femmes sont aussi explicités à certains endroits.	Échantillon limité Les questions formulées laissaient place à de l'interprétation Possibilité d'avoir omis des besoins	Étude quantitative Sondage en ligne Analyse thématique
13	Pollack (2009) Circuits of Exclusion : Criminalize women's negotiation of community.	68 femmes judiciarisées ayant séjourné dans un établissement carcéral fédéral au Canada	L'article présente les difficultés que vivent les femmes lors de leur retour en société après leur détention. Il est notamment discuté de la double relation que les agents de libération conditionnels ont auprès des femmes. En effet, les femmes voudraient obtenir de l'aide et pouvoir se confier sur leurs difficultés, mais elles ont peur des confidences	Entrevues menées entre 2004 et 2006	Entrevue qualitative Entrevue avec questions ouvertes et semi-structurées

#	Auteur(s), date de publication et titre	Échantillon	Résumé	Limite du document	Devis, méthode de collecte de données et méthode d'analyse
			qu'elles pourront faire et qui pourraient les renvoyer en prison en raison d'un bris de leur condition de libération conditionnelle. Les femmes notent également leurs difficultés quant à leur réseau sur le plan de l'emploi. La stigmatisation et les obstacles reliés à l'obtention d'un emploi sont également abordés. Les bienfaits du réseau social sur la réinsertion sociale et professionnelle sont également explicités.		Analyse thématique
Études portant sur l'avis des employeurs					
14	CCCJA (2017). Les personnes judiciarisées, un bassin de travailleurs pour le Québec	114 entreprises dans la région de la Mauricie	Ce rapport présente les lois canadiennes qui protègent les personnes judiciarisées auprès des employeurs. Les obstacles à l'embauche des ex-détenus au Québec sont également présentés en comparaison avec les obstacles vécus ailleurs dans le monde. Finalement, les bonnes pratiques d'embauche qui sont ou qui devraient être adoptés au Québec, au Canada et à l'international sont également présentées. Les lois auxquelles chacune des provinces sont soumises en ce qui a trait à la	Peu d'informations sur l'étude auprès des entreprises québécoises Non révisé par les pairs	Étude quantitative Questionnaire Analyse : N/A

#	Auteur(s), date de publication et titre	Échantillon	Résumé	Limite du document	Devis, méthode de collecte de données et méthode d'analyse
			vérification des antécédents judiciaires sont exposées.		
15	Bernheim, Brousseau, Lachance et Riendeau (2013). Le casier judiciaire : Un obstacle surmontable en matière d'emploi grâce à la collaboration des partenaires sociaux	10 entreprises québécoises, 31 ex-détenus et 10 ex-détenues	Dans le cadre de cette recherche, l'aspect législatif des employeurs par rapport aux personnes judiciarisées est mis de l'avant. L'évolution du casier judiciaire, ses impacts et sa suspension sont notamment abordés. La discrimination des employeurs au point de vue légal est également explicitée. Une enquête avec 10 entreprises québécoises a été menée pour connaître l'avis des employeurs sur les personnes judiciarisées, ce qui amène à connaître leur point de vue et, par le fait même, les obstacles ou les facilitateurs chez les personnes judiciarisées qui sont à la recherche d'un emploi. Une enquête avec les ex-détenus et les intervenants est également effectuée pour connaître leur point de vue quant à leur insertion en emploi à la suite d'un séjour en détention.	Non révisé par les pairs	Étude quantitative Enquête Analyse : N/A
16	St. Helene-Uko (2017) "In the eye of the	8 entreprises ontariennes	Cette thèse discute des obstacles en lien avec l'insertion en emploi chez les personnes judiciarisées selon la	Faible échantillon Résultat difficilement	Étude qualitative

#	Auteur(s), date de publication et titre	Échantillon	Résumé	Limite du document	Devis, méthode de collecte de données et méthode d'analyse
	employer”: An investigation into the role of stigma and shaming in the professional reintegration of persons with criminal records		perception des employeurs. Il est notamment discuté que les employeurs ontariens ne sont pas fermés à l'idée d'embaucher des ex-détenus si certaines conditions sont respectées. De plus, certaines distinctions entre les ex-détenus et les ex-détenues sont suggérées.	généralisable au Canada	Entrevue ouverte et non structurée Analyse : théorie ancrée et GT